

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LA DÉLOCALISATION DES ENTREPRISES ET SES  
EFFETS SUR L'EMPLOI DANS LES PAYS INDUSTRIALISÉS : CAS DE L'INDUSTRIE  
DU VÊTEMENT AU QUÉBEC

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN DROIT INTERNATIONAL  
(L.L.M)

PAR  
ABIR KHATERCHI

NOVEMBRE 2009

## UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Service des bibliothèques

### Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement n°8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Monsieur Philippe Fortin, mon directeur de recherche, pour ses précieux conseils tout au long de l'élaboration de ce mémoire.

Mes remerciements vont aussi à Madame Stéphanie Bernstein pour son aide inestimable.

Ce travail constituant la dernière étape pour l'obtention de mon diplôme, je tiens à remercier mon mari pour sa patience et son soutien tout au long de mes études.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>LISTE DES FIGURES.....</b>	<b>v</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX .....</b>	<b>vi</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS.....</b>	<b>vii</b>
<b>RÉSUMÉ.....</b>	<b>ix</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
 <b>CHAPITRE I</b>	
<b>DÉLOCALISATION: VUE D'ENSEMBLE.....</b>	<b>4</b>
1.1 La délocalisation : un concept équivoque .....	4
1.1.1 La définition stricte « offshore in-house sourcing ».....	5
1.1.2 La définition au sens large « offshoure outsourcing » .....	8
1.2 Les types de délocalisation.....	11
1.2.1 Délocalisation horizontale : <i>market seeking</i> .....	12
1.2.2 Délocalisation verticale: <i>efficiency seeking</i> .....	14
1.3 Les motivations de la délocalisation.....	16
1.3.1 La recherche de la compétitivité.....	16
1.3.2 La conquête de nouveaux marchés.....	20
1.4 Un contexte international favorable à la prolifération de la délocalisation.....	22
1.4.1 La régionalisation de l'économie : l'exemple de l'ALÉNA.....	22
1.4.2 L'émergence de la Chine et le démantèlement de l'Accord Multifibre (AMF).....	29
 <b>CHAPITRE II</b>	
<b>L'EMPLOI ET LA DÉLOCALISATION DANS LES PAYS INDUSTRIALISÉS: LE DÉBAT THÉORIQUE .....</b>	<b>35</b>
2.1 La délocalisation : un phénomène difficile à mesurer.....	35
2.1.1 L'approche macroéconomique .....	37

2.1.1.1 Les flux des importations en provenance des pays émergents .....	37
2.1.1.2 Les flux des investissements directs à l'étranger .....	38
2.1.2 L'approche individuelle ou microéconomique .....	39
2.2. Le débat théorique sur les retombées de la délocalisation sur l'emploi .....	41
2.2.1 L'impact de la délocalisation sur le volume d'emploi .....	42
2.2.2 Le renforcement des inégalités .....	48

### **CHAPITRE III**

<b>LES RÉPERCUSSIONS DE LA DÉLOCALISATION SUR L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT AU QUÉBEC.....</b>	<b>55</b>
3.1 Portrait de l'industrie du vêtement.....	56
3.1.1 Caractéristiques de la main-d'œuvre.....	57
3.1.2 Caractéristiques des entreprises .....	59
3.1.3 La présence syndicale dans le secteur du vêtement .....	61
3.2 L'industrie du vêtement face au défi de la libéralisation des échanges .....	63
3.3 La délocalisation source de pertes d'emplois.....	74
3.3.1 Exemples d'entreprises québécoises délocalisées et leurs témoignages.....	78
3.4 Délocalisation et affaiblissement du pouvoir syndical.....	82
3.4.1 Les conséquences de la délocalisation sur les conditions de travail .....	83
3.4.1.1 Le statut des travailleurs de l'industrie du vêtement dans le cadre du régime de décrets.....	86
3.4.1.2 Situation des travailleurs après l'abrogation des décrets .....	96
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>113</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>117</b>

## LISTE DES FIGURES

Figure 2.1 Évolution des salaires entre 1989 et 2001 .....	51
Figure 3.1 : Comparaison des taux de salaires (salaire horaire en dollars canadiens) .....	64
Figure 3.2 : La demande canadienne pour les vêtements (1992 à 2004) .....	65
Figure 3.3 : Évolution de l'emploi dans l'industrie du vêtement au Québec (2001-2006).....	76
Figure 3.4 : Emploi dans la fabrication des vêtements et de produit en cuir (de 1987 à 2012).....	77

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1 : Salaire minimum de certains types de métier de la confection pour dames (septembre 1993).....	91
Tableau 3.2 : Salaire horaire minimum dans l'industrie de la confection pour dames en 2000 selon le <i>Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement</i> . ....	106
Tableau 3.3 : Évolution du salaire minimum dans l'industrie du vêtement (2004-2009).....	108

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

AMF	Accord multifibre
ALÉNA	Accord de libre-échange entre le Canada, les États-Unis et le Mexique
ANACT	Accord Nord Américain de Coopération dans le domaine du Travail
ATV	Accord sur le textile et le vêtement
BIT	Bureau International du Travail
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CNT	Commission des Normes du Travail
CPQ	Conseil du Patronat du Québec
DIPP	Décomposition internationale du processus de production
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
FA	Fusion et Acquisition
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques



IDE	Investissement direct à l'étranger
LDCC	Loi sur les décrets de convention collective
LNT	Loi sur les normes du travail
NAFTA-TAA	NAFTA-Transitional Adjustment Assistance
NPI	Nouveaux pays industrialisés
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OMC	Organisation mondiale du commerce
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
TAA	Trade Adjustment Assistance
TIC	Technologies de l'information et des communications
TUAC	Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE
ZDET	Zones de développement économique et technologique
ZES	Zones économiques spéciales

## RÉSUMÉ

Le présent mémoire se penche sur la question de la délocalisation des entreprises et son incidence sur l'emploi dans les pays industrialisés.

Dans un premier temps, nous avons donné un aperçu sur le phénomène de délocalisation en démontrant que ce dernier est complexe et difficile à cerner pour ensuite aboutir, somme toute, à la conclusion énonçant que dans une économie globalisée, la délocalisation est une stratégie de plus en plus fréquemment empruntée par les entreprises en vue de maintenir leur compétitivité et de faire face à la concurrence interne et externe.

Le deuxième chapitre couvre le débat sur l'impact de la délocalisation sur l'emploi, lequel diverge vers deux thèses : une première soutenant que l'incidence de la délocalisation sur l'emploi est de faible portée, et une deuxième allant à l'encontre de celle-ci en avançant que ce même fléau prend des proportions inquiétantes quant à l'emploi.

Prévalant d'un cas tiré de la réalité de l'industrie du vêtement québécoise, nous sommes parvenus à une conclusion selon laquelle la délocalisation aurait engendré d'énormes pertes ainsi qu'une détérioration des conditions d'emploi.

**Mots clés :** Délocalisation, emploi, pays industrialisés, industrie du vêtement, conditions du travail

## INTRODUCTION

Pendant les dernières décennies, le monde a subi des transformations importantes de son système de production en raison du processus de globalisation<sup>1</sup> de l'économie, qui ne cesse de s'accélérer. La globalisation représente la phase actuelle de la mondialisation dans laquelle l'économie mondiale connaît des mutations profondes. Celle-ci est en effet marquée par une dilution des frontières, une internationalisation du commerce, un progrès technique impétueux (baisse des coûts de transport, développement des nouvelles technologies de l'information et des communications (TIC)). Ainsi, les échanges internationaux sont accrus, de nouveaux pays industrialisés (NPI) émergent, des intégrations économiques régionales se développent (l'ALÉNA, l'Union Européenne, Mercosur, etc.), sans parler de la déréglementation financière ou de la régression du pouvoir des États Nations en faveur des acteurs privés. Les entreprises multinationales sont donc devenues un acteur principal de développement<sup>2</sup>.

Ces déterminants font que la concurrence entre les entreprises multinationales devient intense; la compétitivité s'avère donc être un objectif mondial primordial. Comme les entreprises cherchent la maximisation des profits, elles doivent s'adapter à un tel environnement en adoptant des stratégies de restructuration parmi lesquelles figure justement la délocalisation. D'une façon générale, la délocalisation consiste en le déplacement de la production à l'étranger.

---

<sup>1</sup> L'OIT définit la globalisation comme *le processus d'intégration des marchés nationaux de biens, capitaux, financiers et des marchés en devises en un unique marché global fonctionnant selon des règles universelles*. OIT, « L'impact de la globalisation sur les économies des pays de l'Océan indien », par Jean Claude Lau Thi Keng, 1998. [En ligne] : [\[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/globrep/rapp1a.htm\]](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/globrep/rapp1a.htm). Site consulté le 24 avril 2009.

<sup>2</sup> Michel-Henry Bouchet, *La globalisation : introduction à l'économie du nouveau monde*, Paris, Pearson Éducation France, 2005, à la p.51.

De nos jours, le débat sur la mondialisation, ses avantages et ses inconvénients, se focalise sur la délocalisation étant donné que ce processus prend de plus en plus d'ampleur. Au départ, il touchait seulement l'industrie mais les services sont aussi de plus en plus concernés. Ainsi, la délocalisation des entreprises ne représente qu'un aspect de la mondialisation, laquelle met en corrélation les aspects économique et social. Cela ne signifie toutefois pas que la délocalisation est un phénomène récent : la dispersion géographique de l'activité économique existe déjà depuis des décennies – elle remonte au début des années 1970. Toutefois, depuis les dernières années, on entend beaucoup parler de la fermeture de plusieurs entreprises et de leur réouverture à l'étranger, ce qui alimente le débat sur le phénomène de délocalisation. Par conséquent, l'accélération de la délocalisation a entraîné des transformations économiques et sociales dans les pays industrialisés.

Aujourd'hui, le sujet de la délocalisation est l'un de ceux les plus discutés; il est véritablement au centre d'un débat. Les écrits sur ce sujet se multiplient alors que les opinions divergent. Jusqu'à présent, il n'existe pas de définition de la délocalisation faisant l'unanimité ni de méthodes fiables pour mesurer son étendue et ses répercussions. La principale problématique que pose la délocalisation des entreprises est son impact sur l'emploi; c'est pourquoi la délocalisation suscite des inquiétudes au niveau de l'opinion publique et des politiques nationales dans les pays industrialisés qui voient leurs emplois partir à l'étranger, tout particulièrement vers les pays à bas salaires. En conséquence, la délocalisation rime avec perte d'emplois, détérioration des conditions de travail et accroissement des inégalités.

Ainsi, l'objectif général de notre recherche est de déterminer jusqu'à quel degré nous pouvons dire que la délocalisation – phénomène intimement lié à la mondialisation – est responsable des problèmes d'emploi auxquels les pays industrialisés sont de plus en plus confrontés. De nos jours, la perte d'emplois est en augmentation constante, mais pouvons-nous l'associer directement et uniquement au phénomène de délocalisation?

Pour ce faire, nous allons diviser notre travail en trois chapitres. Dans le premier chapitre, nous allons essayer de présenter le processus de délocalisation puisqu'une confusion persiste autour de celui-ci. Nous tenterons en effet de clarifier la terminologie ainsi que la typologie de ce phénomène. Le fait qu'une telle confusion existe nous indique qu'il faut élaborer – et se questionner davantage sur – plusieurs points afin de véritablement cerner les causes et les facteurs qui poussent une entreprise à délocaliser à l'étranger.

Le deuxième chapitre de ce travail mettra en évidence le problème de la quantification des répercussions de la délocalisation sur l'emploi. Ainsi, la présence de plusieurs méthodes de mesure se traduit-elle par des divergences théoriques à propos de l'évaluation de l'ampleur de ce processus.

Finalement, pour nous faire une idée plus claire de l'impact du phénomène de délocalisation sur l'emploi dans les pays du Nord, nous allons voir à quel point le débat théorique coïncide avec la réalité à partir d'un cas pratique : celui de l'industrie du vêtement au Québec.

## **CHAPITRE I**

### **DÉLOCALISATION: VUE D'ENSEMBLE**

L'imposition de la délocalisation, issue du phénomène plus large de mondialisation, comme stratégie indispensable des entreprises multinationales, de même que son accélération ces dernières années, suscite plusieurs craintes à propos de ses effets et fait l'objet d'une certaine confusion. Il semble donc pertinent de clarifier ce concept, qui n'est pas facile à définir, en s'attardant sur les différents types de délocalisation ainsi que sur les objectifs et les facteurs qui ont favorisé ce phénomène. Nous présenterons donc dans la première section les définitions données à la délocalisation. Nous nous attarderons ensuite, dans la deuxième section, sur les différents types de délocalisation. La troisième section nous permettra d'étudier les raisons qui ont poussé les entreprises à délocaliser, alors que dans la quatrième section, nous traiterons finalement de l'environnement international qui a favorisé le phénomène de délocalisation.

#### **1.1 La délocalisation : un concept équivoque**

Pour bien comprendre le concept de délocalisation et appréhender ses effets, il est essentiel de bien définir son sens. Cependant, la définition de ce concept fait l'objet d'une controverse. En effet, la délocalisation est souvent confondue avec d'autres concepts (comme la désindustrialisation, l'externalisation<sup>3</sup>, etc.). Certains économistes donnent une définition

---

<sup>3</sup> La désindustrialisation est le recul de la part de l'industrie dans l'emploi total. France, Conseil d'analyse économique, « Désindustrialisation, délocalisations », par Lionel Fontagné et Jean-Hervé Lorenzi, 2005, à la p.12. [En ligne] : [<http://www.cae.gouv.fr/IMG/pdf/055.pdf>.] Site consulté le 13 avril 2009.

stricte de la délocalisation alors que d'autres s'appuient une définition plus large. Pourquoi cette controverse ?

### 1.1.1 La définition stricte « offshore in-house sourcing »

La délocalisation au sens strict ou « direct » est le type de délocalisation le plus patent; elle suppose:

la cessation totale ou partielle de la production de certains biens ou services dans le pays du siège de l'entreprise considérée, parallèlement à la création d'une filiale ou à l'expansion d'une filiale existant à l'étranger et produisant les mêmes biens ou services. Il s'agit en fait de transférer à l'étranger certaines étapes du processus de production, les biens et services résultant de ces activités étant ensuite exportés du pays d'accueil vers le pays du siège<sup>4</sup>.

D'après l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), trois caractéristiques doivent être réunies pour que l'on puisse parler d'une délocalisation. Premièrement, la fermeture totale ou partielle de l'unité de production dans le pays d'origine. Deuxièmement, le transfert de l'activité de production par le biais de l'ouverture d'une filiale (préexistante ou non) dans le pays d'accueil. Finalement, la réimportation du produit délocalisé au pays d'origine, ou bien son exportation à partir des filiales vers les marchés visés par les exportations<sup>5</sup>.

---

L'externalisation peut être définie comme « l'opération qui consiste pour une entreprise à confier à un tiers pendant une durée assez longue, la gestion et l'opération d'une ou plusieurs activités qui sont nécessaires à son fonctionnement », Isabelle Renard, *Externaliser : pourquoi-comment ?*, Éditions d'Organisation, 2004, à la p.2. L'externalisation peut s'effectuer à l'intérieur d'un pays ou bien à l'extérieur.

<sup>4</sup> OCDE, « Comment rester compétitif dans une économie mondiale : progresser dans la chaîne de valeur », 2007, à la p.19. [En ligne] : [<http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/9207052E.PDF>.] Site consulté le 13 avril 2009.

<sup>5</sup> OCDE, « Les délocalisations et l'emploi : Tendances et impacts », juin 2007, à la p.15. [En ligne] : [<http://oberon.sourceocde.org/vl=3558153/cl=28/nw=1/rpsv/cgi-bin/fulltextew.pl?prpsv=/ij/oecdthemes/9998024x/v2007n6/s1/pl1.idx>.] Site consulté le 10 février 2009.

L'économiste Olivier Bouba-Olga opte également pour une définition stricte de la délocalisation : « nous définirons la délocalisation comme la fermeture (éventuellement progressive) d'une unité de production implantée sur un territoire, accompagnée de sa réouverture sur un autre territoire<sup>6</sup> ». L'auteur adopte ainsi une définition stricte de la délocalisation qui implique la fermeture de l'entreprise en vue de sa réouverture à l'étranger. Il conteste par ailleurs les définitions avancées par d'autres auteurs car selon lui, celles-ci conduisent à des restrictions qui empêchent la bonne compréhension du phénomène, et donc une mauvaise mesure de son ampleur.

On trouve également des auteurs qui ont donné des définitions plus strictes indiquant que :

La délocalisation se définit comme la fermeture d'une unité de production en France, suivie de sa réouverture à l'étranger, en vue de réimporter sur le territoire national les biens produits à moindre coût, et/ou de continuer à fournir les marchés d'exportation à partir de cette nouvelle implantation<sup>7</sup>.

En fait, à partir de ces définitions, on voit que la délocalisation au sens strict s'élabore généralement par un *investissement direct à l'étranger* (IDE). L'OCDE définit l'IDE comme suit :

L'IDE est une activité par laquelle un investisseur résidant dans un pays obtient un intérêt durable et une influence significative dans la gestion d'une entité résidant dans un autre pays. Cette opération peut consister à créer une entreprise entièrement nouvelle (investissement de création) ou, plus généralement, à modifier le statut de propriété des entreprises existantes (par le biais de fusions et d'acquisitions). Sont également définis comme des investissements directs étrangers d'autres types de transactions financières entre des entreprises apparentées, notamment le réinvestissement des bénéfices de l'entreprise ayant obtenu l'IDE, ou d'autres transferts en capital<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Olivier Bouba-Olga, *Les nouvelles géographies du capitalisme : comprendre et maîtriser les délocalisations*, Paris, Éditions du Seuil, avril 2006. À la p.10.

<sup>7</sup> Conseil d'analyse économique, *supra* note 3 à la p.12.

<sup>8</sup> OCDE, « VI. Tendances de l'investissement direct étranger dans les pays de l'OCDE » dans *Perspectives économiques de l'OCDE*, no 73, 2003, à la p.1. [En ligne] : [<http://www.oecd.org/dataoecd/24/36/2956451.pdf>.] Site consulté le 12 février 2009.



À partir de cette définition, la délocalisation d'une entreprise multinationale à l'étranger via l'IDE peut s'établir principalement de deux manières, qui sont détaillées ci-après.

La première manière consiste en la création d'une unité de production à l'étranger, que ce soit une filiale ou une succursale<sup>9</sup>. Un investisseur direct doit détenir au moins 10% des droits de vote dans l'entreprise d'investissement direct pour avoir de l'influence sur la gestion de l'entreprise concernée<sup>10</sup>. Cela le distingue de l'investissement de portefeuille qui ne cherche pas « à influencer sur la gestion de l'entreprise (...) [et qui] s'intéresse principalement aux revenus découlant de l'acquisition et de la vente d'actions et autres valeurs mobilières, sans chercher à exercer un contrôle ou une influence sur la gestion des actifs correspondant à son investissement<sup>11</sup> ».

Depuis les années 1980, les flux d'IDE ont marqué une grande croissance, notamment celle des opérations de Fusion et Acquisition (FA) « Brownfield Investment », qui représentent la deuxième manière d'effectuer des IDE. Les fusions et les acquisitions consistent en « le rachat de tout ou partie de structures sociétaires existantes par d'autres entités<sup>12</sup> ». Ces

---

Selon une étude du CNUCED, les IDE ont enregistré une forte croissance. Les entrées mondiales des IDE ont en effet atteint 1833 milliards de dollars en 2007, dont 1248 milliards dans les pays développés, 500 milliards dans les pays en voie de développement et 13 milliards dans les pays les moins avancés. CNUCED, « Rapport sur l'investissement dans le monde : les sociétés transnationales et le défi des infrastructures », 2008, aux p.1-3. [En ligne] :

[[http://www.unctad.org/fr/docs/wir2008overview\\_fr.pdf](http://www.unctad.org/fr/docs/wir2008overview_fr.pdf).] Site consulté le 16 février 2009.

<sup>9</sup> « Une filiale est une entreprise d'investissement direct :

(i) dont un investisseur détient plus de 50 % des droits de vote, en d'autres termes une entreprise sous contrôle de l'investisseur ;

(ii) si un investisseur et les filiales détiennent ensemble plus de 50 % des droits de vote d'une autre entreprise, cette dernière est également considérée, dans le contexte de l'IDI, comme une filiale de l'investisseur ». OCDE, « Glossaire de l'investissement direct international », 2008, à la p.7. [En ligne] : [<http://www.oecd.org/dataoecd/39/46/40632102.pdf>.] Site consulté le 12 février 2008. Par contre, la succursale est détenue à 100% par la société mère. OCDE, « Définition de référence de l'OCDE des investissements directs internationaux », avril 2008, à la p.10. [En ligne] : [<http://www.oecd.org/dataoecd/39/45/40632182.pdf>.] Site consulté le 12 février 2008.

<sup>10</sup> OCDE, « Glossaire de l'investissement direct international », *Ibid.* à la p. 6.

<sup>11</sup> OCDE, « Définition de référence de l'OCDE des investissements directs internationaux », *supra* note 9 à la p. 16.

<sup>12</sup> *Ibid.* à la p. 25.

opérations sont devenues le type d'IDE le plus répandu au détriment de la création des filiales<sup>13</sup>.

Toutefois, et indépendamment du type d'IDE, « ces délocalisations directes sont relativement limitées en nombre, mais elles ne constituent que le sommet apparent de l'iceberg des délocalisations de production<sup>14</sup> ». De cette façon, une délocalisation peut également s'effectuer autrement que par un IDE, ce qui nous renvoie à une définition plus large du concept de délocalisation.

### 1.1.2 La définition au sens large « *offshore outsourcing* »

Selon cette définition, tout transfert d'une activité de production à l'étranger, précédemment effectuée en interne, constitue une délocalisation. L'économiste Philippe Villemus appuie une définition large de la délocalisation.

Au sens précis du terme, la délocalisation, quels que soient les produits ou services concernés, consiste à transférer une activité productive, jusque-là "internalisée" (traitée en interne) ou sous-traitée, dans un autre lieu, à l'étranger de préférence, pour vendre ensuite ces produits dans le pays d'origine. Autrement dit, les produits sont fabriqués dans un lieu différent de celui où ils sont consommés<sup>15</sup>.

Citons également la définition plus large d'Alain Henriot et Eric Lahille : « Il y a délocalisation lorsqu'une firme transfère tout ou partie de son activité d'une "zone-source" »

<sup>13</sup> El Mouhoub Mouhoud, *Mondialisation et délocalisation des entreprises*, Paris, La Découverte, 2006, à la p.29.

<sup>14</sup> Michel Lasserre, « Dossier : délocalisations ». [En ligne] :  
[<http://www.m-lasserre.com/educpop/dossierdelocs/lesdifferentesformesdedelocalisations.htm>.]  
Site consulté le 10 février 2009.

<sup>15</sup> Philippe Villemus, *Délocalisations : aurons-nous encore des emplois demain ?*, Paris, Éditions du Seuil, septembre 2005, p.40.

(pays d'origine) pour l'implanter dans une zone géographique située hors du territoire national<sup>16</sup>».

Le sénateur Jean Arthuis est parmi les premiers qui ont abordé le sujet de la délocalisation et de ses effets sur l'emploi en France. Il appuie une définition très large de la délocalisation. Pour cela, il évoque la séparation des lieux de production des lieux de consommation des marchandises.

Les délocalisations consistent, pour des produits qui pourraient être fabriqués et consommés dans une même aire géographique, à séparer les lieux de production ou de transformation des marchandises, des lieux de leur consommation. En d'autres termes, il s'agit pour le gestionnaire de fabriquer là où c'est le moins cher et de vendre là où il y a du pouvoir d'achat<sup>17</sup>.

Ainsi, la délocalisation au sens large se fonde-t-elle sur l'idée de substitution. Autrement dit, le transfert d'une activité de production ou de services à l'étranger vient se substituer à une production nationale, sans qu'elle soit nécessairement accompagnée d'une implantation à l'étranger. Généralement, ce type de délocalisation se manifeste essentiellement en sous-traitance internationale<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Alain Henriot et Eric Lahille, « S'internationaliser ou délocaliser : quelle problématique », cité dans *Au-delà des délocalisations : globalisation et internationalisation des firmes*, Chambres de commerce et d'industrie de Paris, Paris, Éditions Economica, 1995, à la p.4.

<sup>17</sup> Jean Arthuis, *Les délocalisations et l'emploi : mieux comprendre les mécanismes des délocalisations industrielles et des services*, Paris, Éditions d'Organisation, 1993, à la p.17.

<sup>18</sup> D'après, l'OCDE, « on parle de sous-traitance lorsqu'une entreprise dite donneur d'ordre confie à une autre entreprise appelée sous-traitant ou preneur d'ordre, pour un cycle de production déterminé, une ou plusieurs opérations de conception, de transformation, de fabrication, de construction ou de maintenance d'un produit. Cette production s'intègre généralement dans les produits finals du donneur d'ordre. Les services sont également concernés par la sous-traitance notamment en matière d'études, de comptabilité, d'ingénierie, de R-D, de publicité, d'informatique ou de conseils juridiques. La plupart de ces services peuvent être recherchés également à l'étranger (sous-traitance internationale). L'entreprise appelée sous-traitant ou preneur d'ordre est tenue de se conformer strictement aux spécifications techniques ou commerciales des produits et des services que le donneur d'ordre arrête en dernier ressort. » OCDE, « Mesurer la mondialisation : les indicateurs économiques de la mondialisation », OCDE, 2005, à la p.225. [En ligne] : <http://lysander.sourceocde.org/vl=2779481/cl=14/nw=1/rpsv/cgi-bin/fulltextew.pl?prpsv=/ij/oecdthemes/99980282/v2005n3/s1/pl1.idx.> Site consulté le 17 février 2009.

Selon l'OCDE, la délocalisation au sens large concerne les « firmes non affiliées » et elle répond à certaines caractéristiques qui sont les suivantes :

- Arrêt partiel ou total d'une activité de production de biens ou de services dans le pays déclarant avec une réduction des effectifs.
- La même activité arrêtée partiellement ou totalement sera sous-traitée de manière régulière auprès d'une autre entreprise non affiliée ou d'une autre institution à l'étranger.
- L'entreprise qui a donné l'ordre et sous-traite à l'étranger des biens ou des services, importe ensuite ces biens et ces services qui auparavant étaient produits au sein de cette entreprise pour satisfaire la demande intérieure du pays déclarant (pays du donneur d'ordre).
- Dans le cas de la sous-traitance à l'étranger, il est possible qu'une firme délocalise certaines de ses activités à travers un processus d'externalisation sur le marché intérieur.

La firme domestique qui a reçu l'ordre de sous-traiter les activités peut ensuite les sous-traiter à l'étranger et importer elle-même les biens et services sous-traités pour les livrer ensuite à la première firme qui lui a donné l'ordre<sup>19</sup>.

La sous-traitance est un mécanisme qui se veut répandu depuis les dernières décennies dans l'organisation de la production des entreprises. Elle traduit le rapport entre le donneur d'ordre et le sous-traitant : ainsi, le donneur d'ordre confie à un sous-traitant une tâche qu'il ne préfère pas réaliser lui-même pour deux raisons. Soit le donneur d'ouvrage ne détient pas le savoir-faire nécessaire pour l'accomplissement de cette tâche et « compte sur les services d'un sous-traitant ou d'un groupe de sous-traitants qui possèdent des équipements ou des machines spécialisés ainsi qu'une main-d'œuvre qualifiée pour accomplir des tâches complexes et précises ». C'est alors ce qu'on appelle la sous-traitance de spécialité. La deuxième raison est que le donneur d'ordre ne dispose pas de la capacité nécessaire « pour entreprendre la fabrication de la composante, de la pièce ou du matériel spécifique », et c'est donc pour répondre à la demande du marché qu'il décide de sous-traiter. Cette sous-traitance est dite de capacité<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> OCDE, *supra* note 5 à la p. 17.

<sup>20</sup> ONUDI, « Guide pour la création des centres de promotion (ou bourses) de sous-traitance et de partenariat industriel », par Cuny C. et de Crombrughe A, 2000, cité dans ONUDI, *Sous-traitance internationale ou délocalisation? Un aperçu de la littérature et études de cas en provenance du réseau SPX/BSTP*, par Jean-Louis Morcos et André Crombrughe, Vienne, 2004, à la p.6. [En ligne] :

Une entreprise peut recourir à la sous-traitance internationale pour l'accomplissement de certaines tâches de production afin de se concentrer sur les activités de conception, de recherche et la commercialisation de produits. Chargé d'une partie de la production, le sous-traitant s'occupe de la fixation des salaires et des conditions de travail<sup>21</sup>.

Pour résumer, on peut dire que le concept de délocalisation, somme toute équivoque, achoppe jusqu'à aujourd'hui sur un vaste malentendu. Ce désaccord conduit à l'ambiguïté de ce phénomène, d'où la difficulté de sa compréhension. Il nous semble que la délocalisation est un phénomène beaucoup plus large que la simple fermeture d'une entreprise pour sa réouverture à l'étranger, et qu'il englobe d'autres formes plus complexes. Dès lors, pour les fins de notre recherche, nous adopterons une définition large de la délocalisation. Le désaccord autour de la définition de la délocalisation a abouti à une classification de cette dernière en deux types. Quelle est la pertinence de cette classification?

## 1.2 Les types de délocalisation

Plusieurs études confirment l'existence de deux types de délocalisation : la délocalisation horizontale et la délocalisation verticale.

---

[[http://www.unido.org/fileadmin/import/28897\\_Soustraitanceoudelocalisation.pdf](http://www.unido.org/fileadmin/import/28897_Soustraitanceoudelocalisation.pdf).] Site consulté le 18 février 2009.

<sup>21</sup> Jean Arthuis, *supra* note 17 à la p.46.

Le donneur d'ordre et le sous-traitant sont liés par un contrat qui fixe les charges de chaque partie, appelé cahier des charges. Toutefois, même s'il n'existe pas de contrat type de sous-traitance internationale, un contrat doit comporter certains éléments bien déterminés tels que les délais de livraison, les prototypes et préséries, la responsabilité du sous-traitant, la responsabilité en cas de pluralité des sous-traitants, la commande globale avec les livraisons successives et les clauses de confidentialité. Droit actif, « Droit des contrats en droit suisse et droits européen : contrat de sous traitance ». [En ligne] : [<http://www.droitactif.ch/contrat-sous-traitance/>]. Site consulté le 18 février 2009.

### 1.2.1 Délocalisation horizontale : *market seeking*

Les entreprises multinationales horizontales sont des entreprises à plusieurs établissements, dont la production du pays d'origine et du pays d'accueil est similaire, ce qui leur permet d'économiser sur les frais d'exportation. Ces entreprises se retrouvent généralement dans des situations où les pays d'accueil sont de taille comparable (afin d'éviter un entretien coûteux de capacités sur des marchés limités), présentent les mêmes atouts, et entraînent des coûts positifs pour les échanges internationaux<sup>22</sup>.

Ce type de délocalisation se développe généralement entre les pays développés (délocalisation Nord-Nord). La plupart du temps, ces délocalisations prennent la forme d'IDE, de rachats, de fusions et d'acquisitions et concernent le commerce intra-branche et des niveaux de développement semblables. Ainsi, la délocalisation horizontale se situe-t-elle dans un cadre de restructuration et de rationalisation de la production de l'entreprise qui cherche à renforcer sa rentabilité financière. Ce genre de délocalisation constitue pour l'entreprise une façon d'accroître ses parts de marchés pour appuyer sa compétitivité, et donc une façon de s'imposer dans le marché mondial. Cependant, son objectif primordial n'est pas le transfert d'une activité à l'étranger, mais le renforcement et le maintien de cette dernière<sup>23</sup>.

L'investissement horizontal se traduit par des activités de production à l'étranger sans déplacement de celles qui existent dans le territoire d'origine. Il vise d'abord à renforcer ces dernières ; la délocalisation n'est pas à l'ordre du jour ; cependant, l'extension accélérée de la dimension multinationale de la firme par croissance externe, car il faut aller de plus en plus vite en face d'une concurrence sans cesse plus forte, par la multiplication des rachats, des prises de contrôle, des fusions - acquisitions, va rendre la position de non-délocalisation de moins en moins tenable<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> OCDE, *supra* note 4 à la p.38.

<sup>23</sup> Charles-Albert Michalet, « Dans le cadre de l'Europe élargie, délocaliser vers l'est ou vers le sud, ce n'est pas la même chose », à la p.2. [En ligne] : [\[http://www.defi-univ.org/IMG/pdf/MichaletRE04.pdf\]](http://www.defi-univ.org/IMG/pdf/MichaletRE04.pdf) Site consulté le 13 avril 2009.

<sup>24</sup> Charles-Albert Michalet, « L'impact en Europe des délocalisations vers les pays méditerranéens », janvier 2005, à la p.54. [En ligne] : [\[http://www.animaweb.org/uploads/bases/document/impact.pdf\]](http://www.animaweb.org/uploads/bases/document/impact.pdf) Site consulté le 13 avril 2009.

Généralement, une entreprise se délocalise dans un autre pays développé parce qu'elle est confrontée à certains obstacles qui nuisent à l'extension de ses activités d'exportations. Ces obstacles sont la plupart du temps reliés aux tarifs, au coût élevé du transport, ou à la recherche de la proximité avec le client<sup>25</sup>.

Par ailleurs, certains économistes ne considèrent pas les IDE horizontaux comme une délocalisation. L'économiste française Drumetz démontre que tout IDE ne constitue pas une opération de délocalisation. Elle stipule que :

Les IDE prennent en compte des opérations qui ne relèvent pas de la délocalisation, ce qui la majeure. En effet, tout IDE dans un pays émergent n'est pas une délocalisation : une part importante des IDE, même à destination des pays émergents, sont des investissements "horizontaux" qui visent à faciliter l'accès de l'entreprise concernée à un marché étranger solvable aux perspectives de développement favorables...<sup>26</sup>

Par contre, Drumetz trouve que les IDE verticaux représentent des opérations de délocalisation. Elle stipule :

L'IDE "vertical" (autrement appelé "cost" ou "efficiency seeking") relève, lui, de la délocalisation. Il y a création de chaînes internationales de production pour tirer parti des différences de coût des facteurs entre pays. De la théorie de l'investissement "vertical" dérivent les modèles dans lesquels la fragmentation verticale de la production apparaît via la sous-traitance à l'étranger...<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> *Ibid.* à la p.57.

<sup>26</sup> Françoise Drumetz, « La délocalisation », *Bulletin de la Banque de France*, no 132, 2004, à la p.32. [En ligne] : [www.banque-france.fr/fr/publications/telechar/bulletin/etu132\_1.pdf.] Site consulté le 13 avril 2009. (Dans son étude, Drumetz définit la délocalisation comme « la migration d'activités du territoire national vers l'étranger pour tirer parti des écarts internationaux de coûts des facteurs ».)

<sup>27</sup> *Ibid.* à la p.32.

### 1.2.2 La délocalisation verticale : *efficiency seeking*

D'après la définition donnée par Drumetz, on peut constater que la délocalisation verticale est reliée à la théorie de la décomposition internationale du processus de production (DIPP)<sup>28</sup>, qui reflète « une logique d'extension de la division internationale du travail à l'ensemble des pays selon la hiérarchisation mondiale des avantages comparatifs<sup>29</sup> ».

Cette théorie consiste en la répartition des segments de la chaîne de production sur plusieurs pays différents qui offrent des conditions de production plus favorables. Si la délocalisation horizontale concerne la production de produits similaires dans différents pays, la délocalisation verticale touche, elle, la production des morceaux d'un même produit. On peut donc déduire que la spécialisation internationale et les avantages comparatifs des pays ne peuvent être limités aux produits finaux mais qu'ils touchent aussi les segments de la production participant à la réalisation de ces produits finaux<sup>30</sup>. Cette opération s'effectue soit par les IDE (la filialisation), soit par le recours à la sous-traitance internationale. C'est ainsi que l'économiste Olivier Bouba-Olga affirme que :

Les firmes multinationales, qui se déploient fortement à partir des années 1970, ont, elles, pour objectif de rationaliser le processus productif : il ne s'agit plus de se rapprocher de la demande, mais d'améliorer l'efficacité productive en procédant à une division internationale du processus productif et en localisant chaque étape ainsi

---

<sup>28</sup> En fait, il faut remarquer que plusieurs mots sont utilisés pour parler de la décomposition internationale du processus de production et que tous renvoient au même sens. On note l'emploi de termes tels que : segmentation, fragmentation, intégration verticale, division internationale du processus de production, etc.

La DIPP est définie comme étant « les activités productives d'une entreprise multinationale [qui] sont réparties sur un réseau international de sites de production selon leurs avantages comparatifs dans les différentes phases du processus productif ». Sandrine Levasseur, « Investissement direct à l'étranger et stratégies des entreprises multinationales » *Revue de l'OFCE* (mars 2002), à la p.119. [En ligne] : [<http://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2002-5.htm>.] Site consulté le 6 mars 2009.

<sup>29</sup> Philippe Moati et El Mouhoub Mouhoud, « Décomposition internationale des processus productifs, polarisations et division cognitive du travail », décembre 2005, à la p.2. [En ligne] : [[http://seminaire.samizdat.net/IMG/pdf/El\\_Mouhoub\\_Mouhoud\\_2.pdf](http://seminaire.samizdat.net/IMG/pdf/El_Mouhoub_Mouhoud_2.pdf).] Site consulté le 6 mars 2009.

<sup>30</sup> El Mouhoub Mouhoud, *supra* note 13 à la p. 56.



séparée sur le territoire considéré comme le plus efficace du point de vue de la qualité et/ou du coût des facteurs à mobiliser<sup>31</sup>.

Avec l'accélération de la mondialisation et le développement technologique, les entreprises choisissent la stratégie de la DIPP qui implique le plus souvent des pays du Nord et des pays du Sud. De ce fait, des réseaux internationaux de production se sont formés<sup>32</sup>. Autrement dit, cette stratégie a entraîné l'organisation des entreprises en entreprises ou firmes réseaux<sup>33</sup>.

Selon El Mouhoub Mouhoud, la stratégie verticale entre deux pays suppose des différences de dotations factorielles ou des coûts de production. Toutefois, dans le cas de DIPP, c'est la différence des coûts qui prévaut vu l'interdépendance entre les différents segments d'un produit. « La gestion de cette contrainte d'interdépendance est génératrice de coûts, souvent croissants avec la distance, qui peuvent être de nature à faire disparaître les bénéfices de l'exploitation des différences<sup>34</sup> ».

La DIPP est considérée par certains tels que Charles-Albert Michalet comme une délocalisation verticale de complémentarité, puisque ce type de délocalisation ne suppose pas la disparition de l'entreprise dans son pays d'origine, qu'il ne concerne pas nécessairement les produits banalisés, qu'il peut porter sur des produits à haute technologie et que les pays accueillant ce type de délocalisation n'ont pas besoin d'avoir une capacité industrielle complexe et diversifiée<sup>35</sup>.

---

<sup>31</sup> Olivier Bouba Olga, *supra* note 6 à la p. 34.

<sup>32</sup> Michel Delapierre, « Les réseaux internationaux de production », août 1999. [En ligne] : [[http://fig-st-die.education.fr/actes/actes\\_2005/delapierre/article.htm](http://fig-st-die.education.fr/actes/actes_2005/delapierre/article.htm).] Site consulté le 12 mars 2009.

<sup>33</sup> Une entreprise réseau est une entreprise qui « regroupe contractuellement un ensemble de firmes juridiquement indépendantes reliées verticalement, au sein duquel une firme principale, qualifiée de firme-pivot, de firme-noyau ou encore d'agence centrale, coordonne de manière récurrente des opérations d'approvisionnement, de production et de distribution ». Bernard Baudry, « La question des frontières de la firme : Incitation et coordination dans la firme-réseau », *Revue économique*, vol. 55, no 2, mars 2004, à la p.250.

<sup>34</sup> El Mouhoub Mouhoud, *supra* note 13 à la p. 56.

<sup>35</sup> Charles-Albert Michalet, *supra* note 23 à la p.2.

La délocalisation verticale peut aussi être de substitution, c'est-à-dire que la production délocalisée remplace la production antérieurement effectuée dans les pays d'origine. Cette forme de délocalisation s'accompagne généralement de la fermeture des installations dans les pays d'origine et la réimportation de la production délocalisée à l'étranger. La délocalisation de substitution concerne les produits banalisés dont les marchés des pays d'origine sont saturés, ce qui explique pourquoi les entreprises délocalisent la production de ces biens dans les pays qui sont appropriés à ce type de délocalisation<sup>36</sup>.

Cette distinction entre délocalisations verticale et horizontale ne semble pas être gratuite dans le sens où ces deux types de délocalisations ne sont pas fondés sur les mêmes objectifs et les motivations. Cela nous amène donc à nous demander pourquoi les entreprises délocalisent.

### **1.3 Les motivations de la délocalisation**

Les raisons de la délocalisation sont multiples, mais deux motivations sont prédominantes : certaines entreprises peuvent décider de délocaliser pour rester compétitives sur le marché mondial alors que d'autres visent la conquête de nouveaux marchés.

#### **1.3.1 La recherche de la compétitivité**

Dans le cadre d'une économie mondialisée, la compétitivité est un problème sérieux auquel une entreprise peut être confrontée. Une entreprise compétitive est une entreprise capable « d'affronter, grâce à ses ressources potentielles, la concurrence sans en supporter les inconvénients<sup>37</sup> ». Afin d'améliorer leur compétitivité et de s'adapter à la concurrence internationale, les entreprises multinationales adoptent différentes stratégies, dont la

---

<sup>36</sup> Charles-Albert Michalet, *supra* note 24 à la p.74.

<sup>37</sup> Diemer Arnaud, « Économie d'entreprise », à la p.5. [En ligne] : <http://www.oeconomia.net/private/cours/diagnosticstrategique.pdf>. Site consulté le 13 avril 2009.

délocalisation. Selon les économistes, on distingue deux types de compétitivité : la compétitivité-prix et la compétitivité hors-prix (ou structurelle)<sup>38</sup>.

Selon la théorie de la compétitivité-prix, une entreprise est compétitive quand elle offre un prix inférieur à celui des autres producteurs concurrents d'un même produit<sup>39</sup>. Pour réaliser cette baisse de prix, l'entreprise doit réduire ses coûts de production, notamment ceux associés à la main-d'œuvre. L'écart salarial entre les pays émergents et les pays développés est considérable; les entreprises dans les pays développés sont obligées de faire face à un coût de main-d'œuvre assez élevé puisque ces pays imposent un salaire minimum et des charges sociales qui augmentent le coût du travail. Par conséquent, les écarts de coût de la main-d'œuvre entre les pays développés et les pays émergents permettent aux entreprises de générer des profits de même qu'ils contribuent à la productivité de l'entreprise délocalisée, et donc à une compétitivité accrue en termes de prix<sup>40</sup>.

Les transferts motivés par les inégalités de salaires sont destinés à accroître la rentabilité, mais aussi, à terme, à améliorer la productivité [...], on sait qu'en ce début de XXI<sup>e</sup> siècle, accroître la productivité est une condition sine qua non pour que croisse de manière durable et forte le niveau de vie<sup>41</sup>.

La réduction du coût de production par la recherche d'un faible coût de main-d'œuvre est la motivation la plus médiatisée de la délocalisation, et c'est celle à laquelle on impute tout déménagement ou transfert d'une activité à l'étranger. Pour les économistes, le coût de la main-d'œuvre, comme déterminant de la délocalisation, suscite de la controverse par rapport à sa pertinence et son ampleur. Ainsi, selon certains, le coût de la main-d'œuvre semble être la raison prédominante de la délocalisation. C'est également ce que nous lisons dans la définition que nous donne Claude Pottier de la délocalisation : « La fermeture totale ou

---

<sup>38</sup> Benoît Mulkay, « La compétitivité d'un territoire », octobre 2006, à la p.1. [En ligne] : [\[http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/midi-pyrenees/actionregionale/cries/cries\\_act\\_compet.pdf\]](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/midi-pyrenees/actionregionale/cries/cries_act_compet.pdf) Site consulté le 13 mars 2009.

<sup>39</sup> Abdallah Alaoui, *La compétitivité internationale : stratégie pour les entreprises françaises*, Paris, L'Harmattan, 2005, à la p.79.

<sup>40</sup> Corinne Tapia, *Les délocalisations internationales*, Paris, Hatier, 2005, à la p.24.

<sup>41</sup> Philippe Villemus, *supra* note 15 à la p. 40.

partielle d'une unité de production qui va être réinstallée sur un territoire où le coût du travail est inférieur<sup>42</sup> ». D'autres économistes ont essayé de contredire cette affirmation et de démontrer que le coût de la main-d'œuvre ne représente pas la raison déterminante pour laquelle les entreprises délocalisent. Comme l'indique Olivier Bouba-Olga :

La géographie des activités qui découle de la prise en compte de l'ensemble de ces éléments dépend fondamentalement de la nature des avantages spécifiques des firmes, de la nature des avantages comparatifs des territoires [...] On comprend alors que les pays dont le coût de la main-d'œuvre est très faible ne tirent pas nécessairement leur épingle du jeu, dès lors qu'ils ne peuvent répondre à l'ensemble de ces contraintes ; à l'inverse, la stratégie de flexibilité/coût n'est pas perdue d'avance pour les pays développés, si l'on sort de l'idée selon laquelle le coût de la main-d'œuvre est, seul, déterminant<sup>43</sup>.

Dans le même sens, en étudiant les stratégies de 500 entreprises dans le monde, l'économiste américaine Suzanne Berger et son équipe du Massachusetts Institute Of Technology démontrent que « (...) la délocalisation n'est pas systématiquement la bonne option stratégique et que, dans un marché concurrentiel, la pure stratégie de réduction des coûts n'est ni forcément l'unique réponse ni la réponse gagnante à long terme<sup>44</sup> ».

De plus, les faibles salaires ne suffisent pas pour qu'une entreprise délocalise. En effet, les pays doivent disposer d'autres critères en plus d'offrir des salaires bas. Ainsi, ces pays doivent posséder une main-d'œuvre minimalement qualifiée, des infrastructures et ils ne doivent pas représenter de risques pour les entreprises délocalisées<sup>45</sup>. C'est pourquoi on

<sup>42</sup> Claude Pottier, *Les multinationales et la mise en concurrence des salariés*, Paris, L'Harmattan, 2003, à la p.74.

<sup>43</sup> Olivier Bouba-Olga, *supra* note 6 à la p. 87.

L'auteur classe les motivations de la délocalisation en trois catégories : la dictature de coût, la dictature financière et la dictature des compétences, pour conclure à la fin qu'aucune de ces trois dictatures ne prédomine sur les autres mais qu'il existe une interdépendance entre les trois pour arriver au seul objectif de l'entreprise, soit « l'optimisation de sa position concurrentielle ».

<sup>44</sup> Les rendez-vous de la mondialisation, « La mondialisation détruit-elle les emplois ? » avec Suzanne Berger, juin 2006, à la p.1. [En ligne] : [http://www.cepii.fr/Mfr/RDV\\_mondialisation/publications/dossiers/pdf/dossiermondialisation2SB.pdf](http://www.cepii.fr/Mfr/RDV_mondialisation/publications/dossiers/pdf/dossiermondialisation2SB.pdf). Site consulté le 15 avril 2009.

<sup>45</sup> *Ibid.* à la p.2.

trouve plusieurs pays à très bas salaires mais qui ne constituent pas une destination prisée pour des délocalisations (par exemple les pays du Sud de l'Afrique).

Ce point de vue nous permet de constater que les stratégies fondées sur les prix ne sont pas toujours le seul choix qui s'impose aux entreprises; celles-ci peuvent aussi adopter des stratégies hors-prix pour demeurer compétitives. Donc, la compétitivité hors-prix :

(...) englobe de façon générale l'ensemble des éléments permettant de différencier la production par rapport à la concurrence. Cette différenciation se nourrit des investissements en recherche et développement et de l'innovation, elle confère aux entrepreneurs un pouvoir de monopole dans la mesure où elle permet de vendre à un prix supérieur aux coûts de production et à celui des concurrents<sup>46</sup>.

La compétitivité hors-prix est donc l'aptitude de l'entreprise à imposer ses produits indépendamment de leur prix. La compétitivité augmente lorsque l'entreprise peut augmenter la demande adressée à son produit à prix constant. La compétitivité hors-prix est fondée sur la différenciation des produits (différence de qualité, innovation, services accompagnant le produit). Ainsi, avec la stratégie de différenciation, l'entreprise peut résister à la concurrence étrangère et, par conséquent, éviter la délocalisation de sa production à l'étranger<sup>47</sup>. Dans ce sens,

La stratégie fondée sur l'exploitation d'une main-d'œuvre mal payée débouche sur une jungle concurrentielle où les victoires sont dérisoires et où de nouveaux concurrents apparaissent chaque jour... Les activités qui réussissent avec le temps sont au contraire celles qui reposent sur l'apprentissage constant et l'innovation. Les entreprises peuvent ainsi développer des avantages (la marque, les relations à long terme avec les fournisseurs et les clients, la propriété intellectuelle, les compétences spécialisées, la réputation) qui sont inaccessibles pour les firmes dont le seul atout est l'accès à une main-d'œuvre peu coûteuse<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> Janique Beaulande, « Compétitivité hors-prix et spécialisations qualitatives en union monétaire prix/hors-prix », 2002, à la p.1. [En ligne] : [\[http://sccco.univ-poitiers.fr/recherpubli/doctravail/M2002-18.pdf\]](http://sccco.univ-poitiers.fr/recherpubli/doctravail/M2002-18.pdf) Site consulté le 15 avril 2009.

<sup>47</sup> Corinne Tapia, *supra* note 40 aux p.58-62.

<sup>48</sup> Suzanne Berger, *Made in monde : les nouvelles frontières de l'économie mondiale*, Paris, Éditions du Seuil, février 2006, à la p.76

Tandis que la majorité de la littérature appuie l'idée que la survie de l'entreprise dépend de sa compétitivité (compétitivité-prix ou compétitivité hors-prix), l'économiste Claude Pottier est d'avis qu'il existe toujours une relation et une complémentarité entre les deux. Une grande entreprise multinationale qui opte pour l'innovation et la différenciation des produits ne peut délaissier la concurrence par les prix concernant les produits matures<sup>49</sup>. Comme dans certains secteurs tels que l'industrie du vêtement, les innovations sont des fois difficiles à appliquer et le prix a une place importante dans la production, les entreprises trouvent en la délocalisation de tout ou partie du processus productif la meilleure solution pour affronter une concurrence internationale fondée sur le prix<sup>50</sup>.

De cette manière, le coût salarial reste un facteur déterminant de la délocalisation sans être l'unique solution pour faire face à un défaut de compétitivité. La délocalisation peut aussi s'imposer comme un moyen de conquérir de nouveaux marchés.

### 1.3.2 La conquête de nouveaux marchés

Certaines entreprises recourent à la délocalisation pour accéder à un autre marché afin de le servir localement. Ces entreprises veulent être présentes dans un pays étranger, notamment émergent, pour vendre leurs produits et être proches de leurs consommateurs. Ce sont donc des délocalisations qui s'appuient sur la demande<sup>51</sup>.

---

<sup>49</sup> Claude Pottier, *supra* note 42 à la p.65. L'auteur stipule que « la concurrence entre les grandes firmes s'exerce autant dans la production de masse que dans l'innovation [...]. Au total, les grandes industries telles que l'automobile, l'électronique, l'informatique, la pharmacie ou l'innovation, la différenciation des produits et les modes d'organisation sont des facteurs de compétitivité essentiels, la concurrence par les prix s'est intensifiée depuis les années 1970 et cela a poussé les firmes à transférer une part de leur production dans les pays à bas salaires et [à] accroître leur approvisionnement dans ces pays. »

<sup>50</sup> Jean-Marie Cardebat, « Mondialisation, stratégies des entreprises et emploi » dans *Réactions et réponses à la mondialisation : Mondialisation, innovation et emploi*, par Jean-Marie Cardebat et Éric Maurin, Les notes de l'Institut Français des Relations Internationales (IFRI), no 49, février 2003, à la p.22. [En ligne] : [<http://www.ifri.org/files/NOTE49.pdf>.] Site consulté le 9 mars 2009.

<sup>51</sup> France, Sénat, « Délocalisations : pour un néo-colbertisme européen ». [En ligne] : [<http://www.senat.fr/rap/r03-374/r03-37429.html>.] Site consulté le 16 mars 2009.

À chaque fois, ce n'est pas l'attrait de coûts réduits qui pousse les entreprises à délocaliser la production. Au contraire : les entreprises sont prêtes à accepter d'énormes difficultés administratives et des coûts de production élevés, parce que leur présence dans un pays étranger est indispensable si elles veulent y vendre leurs produits<sup>52</sup>.

Globalement, les entreprises multinationales visent, par la délocalisation, la pénétration de nouveaux marchés émergents (comme la Chine et l'Inde). Elles veulent ainsi soit éviter des contraintes réglementaires et tarifaires, soit trouver un moyen de faire face à la saturation de leurs marchés. Elles cherchent donc à se rapprocher de la forte consommation tout en profitant de faibles coûts de production<sup>53</sup>.

La délocalisation en vue de pénétrer de nouveaux marchés est considérée comme une délocalisation « offensive » puisqu'elle cherche l'expansion de la production d'un bien dans de nouveaux débouchés, notamment ceux qui ont atteint un certain niveau de maturité. Au contraire, dans la délocalisation défensive, les entreprises délocalisent pour faire face à la concurrence des produits importés à bas prix; dans ce cas, la délocalisation représente une condition de survie de l'entreprise<sup>54</sup>.

Le témoignage du président de l'entreprise québécoise Aciflex, Alain Com-Nougue, exprime bien cette idée de conquête de nouveaux marchés. Celui-ci indique en effet :

Notre présence en Asie nous a permis de développer de nouveaux marchés. La Chine est une plaque tournante qui offre des possibilités au Vietnam, en Australie, en Grande-Bretagne, en Norvège et en Russie. Si on monte une exposition en Chine, le monde entier la verra! Nous avons doublé notre chiffre d'affaires en cinq ans...<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> Suzanne Berger, *supra* note 48 à la p.138.

<sup>53</sup> Philippe Villemus, *supra* note 15. Lire aussi Éric Lahille, Catherine Plicchon, Corrine Vadcar et Bruno Weber, « Les principales causes des délocalisations » dans *Au-delà des délocalisations : globalisation et internationalisation des firmes*, collection Entreprise et perspectives économiques, Paris, Éditions Économica, 1995.

<sup>54</sup> Raymond-Marin Lemesle, *La délocalisation off-shore*, Paris, Presses Universitaires de France, août 1995, à la p.26.

<sup>55</sup> Les Affaires, « Combattez par le feu », juin 2007 [En ligne] :

Ajoutons à ces deux motivations que la délocalisation majoritaire des entreprises vers les pays du Sud est appuyée par l'offre, par ces pays, d'une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée, d'une certaine flexibilité du travail ainsi que de mesures étatiques incitatives (par exemple la mise sur pied de zones franches d'exportation où les conditions de travail sont encore pires que dans le reste de ces pays).

Indépendamment de cela, on trouve des raisons de délocalisation inhérentes aux conditions de chaque entreprise. D'autres facteurs extérieurs ont influencé les stratégies d'implantation des entreprises et ont participé à l'accélération de la délocalisation.

#### **1.4 Un contexte international favorable à la prolifération de la délocalisation**

Plusieurs facteurs sur la scène internationale ont contribué à l'accélération de la délocalisation des entreprises. Citons par exemple l'accroissement de la régionalisation de l'économie, l'émergence de la Chine en tant que puissance économique et l'abolition de l'Accord multifibre (AMF).

##### **1.4.1 La régionalisation de l'économie : l'exemple de l'ALÉNA**

Pendant les dernières décennies, l'économie mondiale a été caractérisée par la montée du régionalisme économique. De ce fait, maints accords régionaux ont été conclus dans plusieurs régions du monde. Ces accords, qui ont comme objectif l'intégration économique de la région concernée, favorisent la libéralisation des échanges entre des pays géographiquement proches



en faisant disparaître les obstacles tarifaires et non tarifaires. Ces accords prennent la forme soit d'une zone de libre-échange, soit d'une union douanière, ou d'une union économique<sup>56</sup>.

L'accord de libre-échange entre le Canada, les États-Unis et le Mexique (ALÉNA) est donc issu de la régionalisation de l'économie induite par la mondialisation. Cet accord, mis en place en 1994, fait suite à l'accord de libre-échange entre les États-Unis et le Canada. L'ALÉNA compte parmi les plus grandes zones de libre-échange du monde<sup>57</sup> et c'est le premier accord à réunir trois pays de niveaux et de caractéristiques économiques différents mais complémentaires<sup>58</sup>.

L'ALÉNA favorise la libéralisation des échanges commerciaux, des produits, des services et des capitaux, et vise l'élimination des droits de douane et la réduction des barrières non tarifaires afin de contribuer à une croissance économique. L'ALÉNA vise également à faciliter l'investissement direct dans les pays parties de l'accord et favorise la coopération entre eux par une procédure de règlement des différends<sup>59</sup>.

---

<sup>56</sup> Yann Echinard et Laetitia Guilhot, « Le nouveau régionalisme, de quoi parlons-nous ? » [En ligne] : [\[http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/54\\_Echinard\\_et\\_Guilhot.pdf\]](http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/54_Echinard_et_Guilhot.pdf) Site consulté le 25 mars 2009.

Dans le monde, il existe quatre grandes régions d'intégration économique, qui sont : l'ALÉNA, l'ASEAN, le Mercosur et l'Union européenne. Pour en savoir plus au sujet de la régionalisation de l'économie, voir le livre de Jean-Mark Siroën, *La régionalisation de l'économie mondiale*, Paris, La Découverte, 2004.

<sup>57</sup> En 2003, le PIB de l'ALÉNA représente à peu près le tiers du total mondial; l'ALÉNA englobe 400 millions d'habitants. Gary C. Hufbauer et Gustavo Vega Canovas, « Rapport d'étape sur l'ALÉNA », dans *Intégration dans les Amériques, dix ans d'Aléna*, textes réunis et présentés par Martine Azuelos, Maria Eugenia Cosio-Zavala et Jean-Michel Lacroix. Paris, Presse Sorbonne Nouvelle, 2004, à la p.147.

<sup>58</sup> Ralph H. Folsom, *Accord de libre-échange nord-américain*, Paris, Éditions A. Pedone, 2004, à la p.7.

<sup>59</sup> Gary C. Hufbauer et Gustavo Vega Canovas, *supra* note 57 à la p.147.

Dans son premier paragraphe, l'article 102 de l'ALÉNA cite les objectifs recherchés par cet accord : « Les objectifs du présent accord, définis de façon plus précise dans ses principes et ses règles, notamment le traitement national, le traitement de la nation la plus favorisée et la transparence, consistent

à éliminer les obstacles au commerce des produits et des services entre les territoires des Parties et à faciliter le mouvement transfrontières de ces produits et services;

à favoriser la concurrence loyale dans la zone de libre-échange;

à augmenter substantiellement les possibilités d'investissement sur les territoires des Parties;

à assurer de façon efficace et suffisante la protection et le respect des droits de propriété intellectuelle sur le territoire de chacune des Parties;

L'ALÉNA contient des particularités qu'on ne trouve pas dans les autres accords régionaux. L'observation de celles-ci nous permet de déduire que l'ALÉNA, notamment avec la libéralisation des échanges et l'accélération des mouvements de capitaux dans la zone, est un accord qui stimule la délocalisation. Comment cela se produit-il ?

La libéralisation des investissements au sein de l'ALÉNA est prévue dans son chapitre 11. Ce dernier, considéré comme un chapitre fondamental de l'ALÉNA, constitue l'une des innovations de cet accord qui a suscité des controverses sur ses effets<sup>60</sup>.

Le chapitre 11 « offre aux investisseurs originaires du Canada, des États-Unis et du Mexique des droits et des privilèges importants concernant leurs activités sur le territoire nord-américain, qui ne sont pas offerts aux investisseurs originaires d'autres pays du monde<sup>61</sup> ».

En fait, le chapitre 11 contient deux parties. La première englobe les dispositions protégeant les investissements et les investisseurs alors que la deuxième concerne le mécanisme de règlement des différends entre les investisseurs et l'État<sup>62</sup>.

Dans sa première partie, le chapitre 11 accorde le traitement le plus favorable possible aux investisseurs des trois pays : ces derniers jouissent du traitement national et du traitement de

---

à établir des procédures efficaces pour la mise en oeuvre et l'application du présent accord, pour son administration conjointe et pour le règlement des différends; et à créer le cadre d'une coopération trilatérale, régionale et multilatérale plus poussée afin d'accroître et d'élargir les avantages découlant du présent accord ». *Accord de libre échange nord-américain entre le gouvernement du Canada, le gouvernement des États-Unis et le gouvernement du Mexique*, 17 décembre 1992, R.T. Can. 1994 no.2, 32 I.L.M. 289 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 1994) [ALÉNA].

<sup>60</sup> Christian Deblock, « Au-delà du libre-échange », *Observatoires des Amériques* (mars 2003), à la p.2. [En ligne] : [<http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/Deblock.pdf>] Site consulté le 26 mars 2009.

<sup>61</sup> Maria Teresa Gutiérrez-Haces, « Territoires en mondialisation : le chapitre XI de l'ALÉNA et l'espace local au Mexique, » dans *Intégration dans les Amériques, dix ans d'Aléna*, textes réunis et présentés par Martine Azuelos, Maria Eugenia Cosío-Zavala et Jean-Michel Lacroix. Paris, Presse Sorbonne Nouvelle, 2004 à la p.243.

<sup>62</sup> Rémi Bachand, « Le chapitre 11 : Problèmes de fond et de juridiction », 16 février 2004, à la p.5. [En ligne] : [<http://www.rqic.alternatives.ca/memoirerqic16fev2005.pdf>] Site consulté le 26 mars 2009.

la nation la plus favorisée (articles 1102 à 1104). La clause du traitement national signifie qu'un pays a l'obligation de traiter les investisseurs des deux autres pays de la même façon qu'il traite les siens. Par exemple, un investisseur canadien sera traité comme un investisseur américain aux États-Unis et comme un investisseur mexicain au Mexique. En ce qui concerne le traitement de la nation la plus favorisée, un pays membre de l'ALÉNA doit accorder aux investisseurs des deux autres pays un traitement non moins favorable que celui accordé à un investisseur étranger non issu d'un pays signataire de l'ALÉNA<sup>63</sup>.

Cette obligation d'accorder aux investisseurs étrangers le traitement national a comme objectif de forcer les États à se conformer aux principes de l'idéologie néolibérale qui commande de libérer le marché de toutes les distorsions qui pourraient entraver la bonne marche de la loi de l'offre et de la demande<sup>64</sup>.

En vertu de l'article 1106, « Prescriptions des résultats », il est interdit aux pays signataires de soumettre un investisseur d'un pays de l'ALÉNA à des obligations de performances telles que : la quantité d'exportations, le contenu national, l'entrée de devises, le transfert de technologies ou d'un autre savoir-faire exclusif, ou la fourniture exclusive de produits que l'investissement permet de produire à un marché mondial ou régional. De même, un pays n'a pas le droit de lier l'octroi d'un avantage quelconque à l'accomplissement de certains résultats<sup>65</sup>.

L'ALÉNA accorde aux investisseurs la liberté de transfert de leurs investissements. L'article 1109 stipule dans son premier paragraphe :

---

<sup>63</sup> Canada, Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada, « L'ALÉNA, qu'en est-il au juste ? », 1993, à la p.67.

<sup>64</sup> Rémi Bachand, « Les poursuites intentées en vertu du chapitre 11 de l'ALÉNA : Quelles leçons en tirer ? », 2001, à la p.9. [En ligne] : [<https://depot.erudit.org/bitstream/000595dd/1/000201pp.pdf>.] Site consulté le 16 avril 2009.

<sup>65</sup> Article 1106 de l'ALÉNA.

1. Chacune des Parties permettra que soient effectués librement et sans retard tous les transferts se rapportant à un investissement effectué sur son territoire par un investisseur d'une autre Partie. Ces transferts comprennent :

a) les bénéfices, les dividendes, les intérêts, les gains en capital, les redevances, les frais de gestion, d'assistance technique et autres frais, les bénéfices en nature et autres sommes provenant de l'investissement (...)<sup>66</sup>.

Une autre disposition de l'ALÉNA en faveur de l'investisseur est celle de « l'expropriation » : il est interdit à un pays de nationaliser un investissement réalisé par un investisseur étranger d'un pays membre de l'ALÉNA. Cependant, la nationalisation est autorisée dans des cas concernant l'intérêt public de ce pays, à condition qu'une indemnisation de valeur marchande appropriée soit versée à l'investisseur exproprié et elle doit reposer sur des bases non discriminatoires<sup>67</sup>.

En somme, la première partie du chapitre 11 cite les obligations qui incombent aux parties de l'ALÉNA. Ces obligations sont essentiellement conçues pour encourager et faciliter les investissements dans les trois pays et ce, par l'élimination de tous les obstacles qui peuvent nuire à la liberté d'effectuer des investissements. Par conséquent, on peut déduire qu'en offrant ces garanties aux investisseurs, l'ALÉNA favorise la délocalisation des entreprises.

(...) Tout d'abord, les gouvernements des trois pays ont de moins en moins de marge de manœuvre pour définir la localisation des nouveaux investissements, du fait de la clause de traitement national, qui permet pratiquement aux investissements étrangers de s'implanter où ils le désirent (...).<sup>68</sup>

Par ailleurs, l'ALÉNA appuie cette tendance par le mécanisme de règlement de différends contenu dans la deuxième partie du chapitre 11. Ce dernier a d'ailleurs fait l'objet d'un vif débat depuis l'entrée en vigueur de l'ALÉNA.

---

<sup>66</sup> Article 1109 de l'ALÉNA.

<sup>67</sup> Article 1110 de l'ALÉNA.

<sup>68</sup> Maria Teresa Gutiérrez-Haces, *supra* note 61 à la p.251.

L'ALÉNA reconnaît à un investisseur le droit de poursuivre l'une des parties contractantes devant l'institution internationale de son choix, avec obligation de suivre la procédure engagée, tout en prévoyant un mécanisme fort détaillé passant par trois étapes : la consultation, puis la médiation et la conciliation, et enfin, la mise sur pied d'un groupe spécial d'arbitrage.<sup>69</sup>

Ainsi, le mécanisme de règlement de différends représente une innovation puisqu'il permet à un investisseur de poursuivre un État signataire de l'ALÉNA dans le cas où ce pays adopte des politiques publiques qui peuvent nuire à ses intérêts et représenter une entrave à la libéralisation du commerce prévue par l'accord. En conséquence, le pays impliqué peut subir des dommages monétaires assez importants. Cela a pour effet de rendre « ... les gouvernements frileux d'élargir leur sphère d'intervention publique, de peur d'être l'objet de poursuites par les investisseurs étrangers<sup>70</sup> ».

En vertu du chapitre 11, environ 46 plaintes depuis 1994 ont été déposées par des entreprises contre le Canada, les États-Unis et le Mexique. Parmi elles, deux ont mené à la condamnation du Mexique et à celle du Canada et à des amendes assez importantes<sup>71</sup>.

En fait, avec ce contenu, l'ALÉNA donne la priorité aux échanges commerciaux au détriment de l'intérêt. « En particulier, c'est un accord qui associe étroitement commerce et gouvernance, en obligeant en particulier les États à soumettre leurs choix collectifs et le contenu de leurs politiques publiques aux exigences des accords signés<sup>72</sup> ».

---

<sup>69</sup> Éric Jasmin et Sylvain Zini, « Fiche sur les accords régionaux : L'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) (1990-2006) », Observatoire des Amériques, octobre 2006, à la p.10. [En ligne] : [\[http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/ALÉNA\\_vfinale-13oct06.pdf\]](http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/ALÉNA_vfinale-13oct06.pdf) Site consulté le 26 mars 2009.

<sup>70</sup> CSD, « La politique canadienne de libre-échange remise en question », octobre 2008. [En ligne] : [\[http://www.csd.qc.ca/publications/communiqués\\_detail.asp?xid=296\]](http://www.csd.qc.ca/publications/communiqués_detail.asp?xid=296) Site consulté le 20 mai 2009.

<sup>71</sup> CSN, « Une première plainte d'un investisseur étranger contre le système de santé canadien dans le cadre de l'ALÉNA », par Éric Desrosiers. [En ligne] : [\[http://www.csn.qc.ca/web/campagne-sante/citations-01-10-08\]](http://www.csn.qc.ca/web/campagne-sante/citations-01-10-08) Site consulté le 28 mars 2009.

Voici quelques exemples des poursuites intentées contre les trois pays : Ethyl Corporation vs Canada (1997), Sun Belt Corporation vs Canada (1999), UPS vs Postes Canada (2000), Metalclad vs Mexique (1999), Methanex vs États-Unis (1999).

<sup>72</sup> Christian Deblock, *supra* note 60 à la p.2.

Nous venons de voir que l'ALÉNA favorise la libéralisation des marchés de trois pays dans le secteur privé. Mais cet accord va plus loin en établissant dans son article 1003 une clause « de traitement national et de non discrimination » dans les marchés publics, selon laquelle l'ALÉNA vise à encourager les partenaires à optimiser le libre accès aux marchés publics de chacun des trois pays pour les biens et les services<sup>73</sup>.

Pour résumer, l'ALÉNA représente un modèle d'intégration économique particulier puisqu'il ne se limite pas à la simple libéralisation du commerce et au transfert de capitaux. Il va en effet plus loin en établissant un cadre normatif transnational qui contient des dispositions distinctives (les marchés publics (chapitre 10) et l'investissement (chapitre 11)). De plus, l'ALÉNA lie trois pays de niveaux économiques inégaux, ce qui a fait du Mexique une destination prisée pour l'implantation d'entreprises américaines et canadiennes reliées à des secteurs à forte intensité de travail. Les IDE vers le Mexique ont augmenté, notamment dans les « maquiladoras » où les filiales des multinationales bénéficient d'une main-d'œuvre moins chère et de réductions fiscales relatives à l'importation de pièces en vue de les assembler puis de les exporter en tant que produits finaux. Cela a conduit depuis l'ALÉNA à l'accroissement du nombre de maquiladoras au Mexique, ce qui « correspond en fait à un double phénomène mondial de délocalisation et d'autonomisation des unités productives des grandes firmes des industries électronique et automobile<sup>74</sup> ».

---

<sup>73</sup> L'article 1003 prévoit :

« 1. En ce qui concerne les mesures visées par le présent chapitre, chacune des Parties accordera aux produits d'une autre Partie, aux fournisseurs de ces produits et aux fournisseurs de services d'une autre Partie un traitement non moins favorable que celui qu'elle accorde

a) à ses propres produits et fournisseurs, et

b) aux produits et aux fournisseurs d'une autre Partie.

2. En ce qui concerne les mesures visées par le présent chapitre, aucune des Parties ne pourra

a) traiter un fournisseur local moins favorablement qu'un autre fournisseur local, au motif que le premier aurait des liens avec une entreprise étrangère ou appartiendrait à des intérêts étrangers, ou

b) exercer de discrimination à l'égard d'un fournisseur local, au motif que les produits ou les services qu'il propose sont des produits ou des services d'une autre Partie.

3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux mesures concernant les droits de douane ou autres frais de toute nature imposés relativement à l'importation, au mode de perception de ces droits ou frais, ou aux autres règlements touchant l'importation, y compris toutes restrictions et formalités.

Secrétariat de l'ALÉNA : [<http://www.nafta-sec-alena.org/fr/view.aspx?x=343&mtpiID=140#A1003>].

Site consulté le 9 avril 2009.

<sup>74</sup> Daniel Villavicencio, « Les « Maquiladoras » de la frontière nord du Mexique et la création de réseaux binationaux d'innovation », 2004, aux p.2-5. [En ligne] :

#### 1.4.2 L'émergence de la Chine et le démantèlement de l'accord multifibre (AMF)

Jusqu'en 1979, la Chine était considérée comme l'un des pays les plus pauvres au monde et les plus protectionnistes dans leurs échanges commerciaux. C'est à partir de cette date que les dirigeants chinois ont décidé d'utiliser de nouvelles stratégies de développement économique<sup>75</sup>.

Tout comme leurs voisins asiatiques (la Corée du Sud, Hong Kong, Singapour, Taiwan), la Chine a opté pour une ouverture sur le commerce international en établissant à partir de 1979 quatre zones économiques spéciales (ZES). Durant les années 1980, 14 villes côtières ont été ouvertes et de nombreuses zones de développement économique et technologique (ZDET) ont été créées « pour attirer les investisseurs étrangers par des conditions préférentielles (réduction de l'impôt sur les bénéfices, exemptions des droits de douane)<sup>76</sup> ».

Ces zones servirent de plates-formes permettant l'émergence d'une classe des hommes d'affaires dans la Chine continentale. Une proportion considérable des investissements qui s'y réalisent provenait de capitaux drainés depuis les entreprises d'État opérant hors des frontières, et ensuite recyclés via Hong Kong pour être investis dans ces zones afin de bénéficier de divers avantages en matière d'impôts et d'emploi de la main-d'œuvre<sup>77</sup>.

La Chine est dotée d'une main-d'œuvre abondante et à faible coût, ainsi que d'une monnaie sous-évaluée qui constitue son avantage comparatif. C'est ce qui lui permet d'attirer les

---

[[http://www.cairn.info/article.php?ID\\_REVUE=INNO&ID\\_NUMPUBLIE=INNO\\_019&ID\\_ARTICLE=INNO\\_019\\_0143](http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=INNO&ID_NUMPUBLIE=INNO_019&ID_ARTICLE=INNO_019_0143).] Site consulté le 9 avril 2009.

<sup>75</sup> Françoise Lemoine, « La Chine, futur géant dans l'économie mondiale », 2005, à la p.740. [En ligne] :

[[http://www.cairn.info/article.php?ID\\_REVUE=ETU&ID\\_NUMPUBLIE=ETU\\_026&ID\\_ARTICLE=ETU\\_026\\_0739](http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=ETU&ID_NUMPUBLIE=ETU_026&ID_ARTICLE=ETU_026_0739).] Site consulté le 5 avril 2009.

<sup>76</sup> Françoise Lemoine, *L'économie chinoise*, Paris, Éditions La Découverte, 2003, à la p.35.

<sup>77</sup> Jonathan Story, *Chine : Un marché à conquérir*, Paris, Pearson Éducation France, 2004, à la p.85.

investisseurs étrangers asiatiques en premier lieu, pour s'étendre plus tard au reste du monde et au développement des exportations des produits intensifs en travail<sup>78</sup>.

Cette ouverture a entraîné une croissance rapide de l'économie chinoise qui s'est amplifiée avec l'adhésion de la Chine à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) le 11 décembre 2001<sup>79</sup>.

Ainsi, « (...) le taux d'urbanisation est passé de 15% au début des années 90 à 40% aujourd'hui, les exportations augmentent de 25% chaque année, les étrangers investissent en Chine un milliard de dollars chaque semaine, une nouvelle centrale électrique est mise en service tous les sept jours, le nombre de touristes est passés d'1,8 million au début des années 80 à plus de 100 aujourd'hui et la liste est encore longue (...)»<sup>80</sup>.

L'intégration économique de la Chine est fondée sur la promotion des exportations tout en réduisant les importations qui disposent de quotas plus élevés. Au début, les exportations chinoises concernaient essentiellement les produits manufacturés (soit 95% des exportations chinoises en 2002), principalement l'industrie de l'habillement et l'industrie électrique et électronique. Quelques années plus tard, cela s'est étendu aux secteurs à forte valeur ajoutée<sup>81</sup>.

---

<sup>78</sup> Françoise Nicolas, « Les débats sur la croissance chinoise », février 2008, à la p.271. [En ligne] : [http://www.caim.info/article.php?ID\_REVUE=PE&ID\_NUMPUBLIE=PE\_082&ID\_ARTICLE=PE\_082\_0267.] Site consulté le 7 avril 2009.

<sup>79</sup> La croissance économique de la Chine a enregistré une évolution rapide, essentiellement après son adhésion à l'OMC. Cette croissance est d'une moyenne de 9% chaque année. Cependant elle devrait connaître un petit recul en 2009 en raison de la crise économique actuelle ; elle est en effet estimée entre 7 et 8% cette année. Chine informations, « L'économie chinoise devrait connaître une croissance de 7 à 8% en 2009 », mars 2009. [En ligne] : [http://www.chine-informations.com/actualite/leconomie-chinoise-devrait-connaître-une-croissance-de-a-en\_12613.html.] Page consultée le 5 avril 2009.

<sup>80</sup> Élodie Gavalda et Laurence Rouvin, *La Chine face à la mondialisation*, Paris, L'Harmattan, 2007, aux p.29-30.

<sup>81</sup> Françoise Lemoine, *supra* note 76 à la p.82.



(...) la Chine poursuit une stratégie d'expansion de ses exportations sur deux fronts au lieu de se contenter d'une spécialisation conforme à l'avantage comparatif que lui confère son abondante main-d'œuvre peu qualifiée. Le premier aspect de cette stratégie consiste à tirer parti du facteur de production qui constitue son atout majeur – sa main-d'œuvre surabondante – en privilégiant les produits manufacturés à forte intensité de main-d'œuvre, qui créent des emplois. Le second consiste à promouvoir son objectif de développement économique en modernisant son économie grâce à la production et à l'exportation de biens de plus haute technologie<sup>82</sup>.

Toutefois, il est important de mentionner que la majorité des biens exportés vers les pays industrialisés sont le fait des filiales des multinationales<sup>83</sup>. Cela veut dire que la montée en puissance de la Chine ne revient pas uniquement à son avantage comparatif : cela résulte aussi de la restructuration de la production industrielle mondiale engendrée par la mondialisation dans le sens où une grande partie des exportations chinoises sont issues des opérations d'assemblage et de transformation des produits intermédiaires effectuées la plupart de temps par les filiales des grandes multinationales. Il s'agit donc d'un commerce intra-branche<sup>84</sup>.

Cette intégration rapide dans l'économie mondiale résulte en grande partie de l'implantation par des entreprises étrangères de bases manufacturières en Chine. Les entreprises sous contrôle étranger dominent les exportations, puisqu'elles représentent plus de la moitié de l'ensemble des ventes hors de Chine<sup>85</sup>.

Vu l'importance des produits importés qui sont destinés à l'exportation pour la croissance de l'économie chinoise et l'attraction d'investissements étrangers, la Chine a accordé un système préférentiel pour l'importation de ces produits, qui sont donc exemptés de droits de douane<sup>86</sup>.

<sup>82</sup> OCDE, « Échanges et croissance de la Chine : incidences sur certains pays de l'OCDE » par Malory Greene et Nora Dihel, 2006, à la p.36. [En ligne] :

[<http://www.oecd.org/dataoecd/0/39/42026185.pdf>.] Site consulté le 10 avril 2009.

<sup>83</sup> Québec, Ministère des Finances, « La Chine Deuxième partie : l'ouverture au commerce international », mars 2005, à la p.3. [En ligne] :

[[http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/EEFB/fr/ace\\_vol2\\_no7.pdf](http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/EEFB/fr/ace_vol2_no7.pdf).] Site consulté le 2 avril 2009.

<sup>84</sup> OCDE, *supra* note 82 à la p.33.

<sup>85</sup> OCDE, « Chapitre I. Principaux enjeux de la politique économique chinoise », 2005, à la p.31. [En ligne] :

[[http://www.cairn.info/article.php?ID\\_REVUE=EE&ID\\_NUMPUBLIE=EE\\_0513&ID\\_ARTICLE=E\\_0513\\_0027](http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=EE&ID_NUMPUBLIE=EE_0513&ID_ARTICLE=E_0513_0027).] Site consulté le 7 avril 2009.

<sup>86</sup> Françoise Lemoine, *supra* note 76 à la p.37.

En 2005, il existe environ 500 000 entreprises à capitaux étrangers en Chine. Ces entreprises représentent 33,4% de la production industrielle chinoise et 60% de ses exportations<sup>87</sup>. C'est pourquoi la Chine est qualifiée d'« atelier du monde ».

Pendant la période d'accession de la Chine à l'OMC se poursuivait l'engagement de démantèlement de l'AMF. L'accord multifibre (AMF) a été signé en 1973 par les pays industrialisés en vue de faire face à la concurrence des importations provenant des pays émergents d'Asie comme la Chine. L'accord avait comme objectif la protection de l'industrie du textile et du vêtement des pays industrialisés (principalement l'Union européenne, les États-Unis et le Canada) face aux importations qui peuvent être préjudiciables à la production de ces pays. Pour cela, la stratégie utilisée était d'instaurer des quotas d'importation<sup>88</sup>.

L'engagement multifibre a influencé les conditions des échanges commerciaux et de la concurrence dans le secteur du textile et du vêtement entre les pays développés et les pays du Sud, de même qu'à l'intérieur du groupe des pays du Sud<sup>89</sup>. Cependant, cet accord était en contradiction avec les principes fondamentaux du « General Agreement on Tariffs and Trade » (GATT) dans le sens où il autorisait une discrimination envers les pays en développement en imposant des quotas pour limiter les importations<sup>90</sup>. En vertu de l'accord multifibre, des accords commerciaux régionaux avec des pays en développement ont été établis afin d'accorder l'accès aux marchés des pays industrialisés sans restrictions. Ce système de préférence a donc favorisé la régionalisation des échanges<sup>91</sup>.

---

<sup>87</sup> Zhan SU, « L'émergence de la Chine et les défis pour les entreprises québécoises et canadiennes », à la p.2. [En ligne] : [\[http://www5.fsa.ulaval.ca/webdav/site/fsa/shared/fichiers/Chaire%20\\_asie/Accueil/Chine-Option.pdf\]](http://www5.fsa.ulaval.ca/webdav/site/fsa/shared/fichiers/Chaire%20_asie/Accueil/Chine-Option.pdf) Site consulté le 3 avril 2009.

<sup>88</sup> OMC, Organe de supervision des textiles, L'Accord sur les textiles et les vêtements ». [En ligne] : [\[http://www.wto.org/french/tratop\\_f/texti\\_f/textintro\\_f.htm\]](http://www.wto.org/french/tratop_f/texti_f/textintro_f.htm) Site consulté le 31 mars 2009. Le secteur de textile et du vêtement constitue toujours un secteur sensible à la concurrence; c'est pourquoi depuis les années 1930, il faisait l'objet de protectionnisme par imposition de restrictions à l'importation de la part des pays industrialisés, essentiellement les États-Unis.

<sup>89</sup> Centre d'études prospectives et d'informations internationales (CEPII), « Textile-Habillement : la fin d'une protection discriminatoire », par Richard Avisse et Michel Fouquin, février 2001. [En ligne] : [\[http://www.cepii.fr/francgraph/publications/lettre/pdf/2001/let198.pdf\]](http://www.cepii.fr/francgraph/publications/lettre/pdf/2001/let198.pdf) Site consulté le 9 avril 2009.

<sup>90</sup> OMC, *supra* note 88.

<sup>91</sup> CEPII, *supra* note 89.

On peut dire que d'un côté, l'AMF représentait une protection contre les grands producteurs de textile et de vêtements comme la Chine, l'Inde et le Bangladesh, et que, d'un autre côté, il accordait un accès préférentiel aux marchés des pays riches par d'autres pays en développement. Ce sont ces pays-là qui ont profité de ce système.

À la fin des négociations de l'Uruguay Round, à Marrakech en 1995, et en vertu de l'Accord sur le textile et le vêtement (ATV), les pays participants ont décidé un accord transitoire qui vise le démantèlement de l'AMF — afin de libéraliser le secteur du textile et du vêtement — et sa réintégration graduelle dans le droit commun du commerce international échelonnée sur une période de dix ans<sup>92</sup>.

La suppression quasi totale des quotas en 2005 ainsi que l'intensification de la concurrence chinoise suite à l'adhésion de ce pays à l'OMC ont modifié les conditions de développement des marchés d'exportation. Ainsi, les pays en développement qui ont profité du système des quotas (en vertu de l'AMT) pour développer leurs exportations dans le secteur du textile et du vêtement (le Bangladesh, le Cambodge, la République dominicaine, le Salvador, l'Île Maurice, le Sri Lanka...), ont subi le contre-coup de sa disparition. Ce sont eux les perdants du démantèlement des quotas. Par contre, la Chine est le principal gagnant.

Les nations importatrices les plus importantes, les États-Unis, l'Europe et le Japon, qui reçoivent 80% des importations mondiales de vêtements, se concentreront dans le futur

---

<sup>92</sup> Michel Fouquin et Pascal Morand, « Mondialisation et régionalisation : le cas des industries du textile et de l'habillement », septembre 2002, à la p.11. [En ligne] :

[<http://www.cepii.fr/francgraph/doctravail/pdf/2002/dt02-08.pdf>] Site consulté le 9 avril 2009.

La disparition des contingents s'est réalisée en quatre étapes sur une période de dix ans.

La première étape, commencée le 1<sup>er</sup> janvier 1995, concerne l'intégration de 16% des produits importés de chaque pays ; la deuxième étape, commencée le 1<sup>er</sup> janvier 1998, concerne l'intégration de 17% supplémentaires de produits reliés au domaine textile et vêtement ; la troisième étape, qui a débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2002, implique la libéralisation de 18% additionnels. La dernière étape, entamée le 1<sup>er</sup> janvier 2005, concerne l'intégration des 49% restants. À compter de cette date, aucune restriction n'est plus en vigueur. OMC, *supra* note 88.

possiblement sur moins de pays fournisseurs qu'avant, avec la Chine étant le fournisseur le plus significatif<sup>93</sup>.

La Chine est donc devenue le premier exportateur des produits textiles et de vêtements<sup>94</sup>.

L'émergence de la Chine en tant que puissance économique mondiale résulte de son engagement dans la libéralisation de ses échanges commerciaux, ainsi que de son faible coût de production attribué aux salaires faibles. En effet, en Chine s'est développé un commerce qui relève essentiellement des opérations d'assemblage. Ces conditions ont facilité l'accès des entreprises étrangères au marché chinois ; le mouvement de délocalisation s'est accéléré vers ce pays d'année en année, notamment dans le secteur du textile et du vêtement qui s'est renforcé par le démantèlement de l'AMF. La Chine est ainsi devenue le premier exportateur mondial de vêtements. De cette manière, la Chine constitue une destination privilégiée pour la délocalisation des entreprises et ce, quelle que soit leur motivation, puisque la Chine englobe les deux stratégies : la stratégie de réduction de coût et la stratégie de conquête de marché.

On peut donc se demander maintenant quelles sont les répercussions de la stratégie de délocalisation des entreprises des pays industrialisés sur l'emploi.

---

<sup>93</sup> Verena von Pommer Esche et Thomas Orliac, « Les restrictions quantitatives », mars 2009. [En ligne] : [\[http://tradefacilitation.free.fr/cours2009/conf/von%20Pommer%20Esche\\_Restrictions%20Quantitatives.pdf\]](http://tradefacilitation.free.fr/cours2009/conf/von%20Pommer%20Esche_Restrictions%20Quantitatives.pdf) Site consulté le 3 avril 2009.

<sup>94</sup> OIT, « Promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et de l'habillement dans un environnement « post AMF », Genève, 2005, à la p.5. [En ligne] : [\[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/kd00003fr.pdf\]](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/kd00003fr.pdf) Site consulté le 30 mars 2009.

## **CHAPITRE II**

### **L'EMPLOI ET LA DÉLOCALISATION DANS LES PAYS INDUSTRIALISÉS : LE DÉBAT THÉORIQUE**

La délocalisation est, dans les pays développés, un phénomène au cœur du débat sur la globalisation et ses effets sur l'emploi. L'ambiguïté du phénomène de délocalisation ainsi que sa confusion avec d'autres phénomènes résultant de la mondialisation rendent difficile l'évaluation de l'ampleur de son impact. Les opinions divergent quant à savoir à quel point la délocalisation est impliquée dans la perte d'emplois et l'augmentation du taux de chômage dans les pays industrialisés. Pour certains, la délocalisation est une stratégie gagnante des entreprises multinationales : elle profite globalement aux pays industrialisés bien qu'ayant un faible effet sur l'emploi. Pour d'autres, elle a au contraire des répercussions négatives incontestables sur l'emploi. Il existe toutefois un problème d'appréhension de l'ampleur globale, et plus spécifiquement de la quantification, de la délocalisation.

#### **2.1 La délocalisation : un phénomène difficile à mesurer**

Afin de déterminer les conséquences de la délocalisation sur l'emploi, il est important, d'une part, de délimiter les cas de délocalisations, et, d'autre part, d'obtenir des données précises sur leurs effets. Cependant, l'absence d'une définition unanime de la délocalisation complique son évaluation.

Jusqu'à présent, des statistiques exactes servant de référence pour mesurer les répercussions de la délocalisation sur l'emploi sont inexistantes. Cette situation s'explique par plusieurs

facteurs : en premier lieu, la limitation des statistiques aux grandes multinationales, desquelles sont exclues les petites et moyennes entreprises (PME); deuxièmement, les données et les études traitant de cette question se focalisent essentiellement sur la délocalisation industrielle alors que la délocalisation des services est en progression continue; troisièmement, la désintégration verticale de la production, la production d'un bien ou d'un service est propagée aux quatre coins du monde, ce qui rend la possibilité d'évaluer les effets de la délocalisation assez complexe<sup>95</sup>. Selon Philippe Villemus, « (...) il est plus facile de faire passer un chameau par le chas d'une aiguille que d'évaluer quantitativement les délocalisations<sup>96</sup> ». En effet, à défaut d'avoir des données statistiques précises, des instruments de mesure indirecte ont été établis afin de parvenir à des résultats plus ou moins approximatifs. Cela a pour but d'estimer les cas de délocalisations et le nombre d'emplois perdus en raison de ce phénomène.

Dans les faits, cependant, il est plutôt difficile de mesurer l'ampleur du phénomène, car il n'existe pas de statistiques publiques, robustes et précises sur les délocalisations... Ainsi, seul un suivi précis combinant des observations macroéconomiques des grands agrégats (investissements directs à l'étranger, balance commerciale, production et emplois industriels) et des analyses microéconomiques des motivations et des effets des investissements à l'étranger pourraient permettre d'apprécier, sur une période donnée, l'amplitude réelle des délocalisations<sup>97</sup>.

Deux approches concernant la possibilité de mesurer les effets de la délocalisation sur l'emploi<sup>98</sup> ont été élaborées. Elles sont détaillées ci-après.

---

<sup>95</sup> Peter Auer, Geneviève Besse et Dominique Méda, *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi : vers une mondialisation plus juste*, Paris, La Découverte, 2005. Si on reprend l'exemple éloquent de la fabrication de la poupée Barbie, répartie sur plusieurs pays dans le monde, on constate que l'opération de mesure de la délocalisation est complexe et difficile à réaliser avec précision.

<sup>96</sup> Philippe Villemus, *supra* note 15 à la p.70.

<sup>97</sup> Canada, Division de l'économie, Philippe Le Goff, « Le Canada et la délocalisation des entreprises », Division de l'économie, Bibliothèque du Parlement, PRB 04-59F, mars 2005, p.5. [En ligne] : [<http://www.parl.gc.ca/information/library/PRBpubs/prb0459-f.pdf>.] Site consulté le 15 mars 2008.

<sup>98</sup> Il faut noter qu'il existe d'autres approches pour mesurer la délocalisation. Citons par exemple la méthode de comparaison des effets d'une entreprise délocalisée avec ceux d'une entreprise n'ayant pas choisi de délocaliser. Dans ce travail, nous allons nous limiter à deux approches seulement parce qu'elles sont les plus développées et les plus importantes.

### 2.1.1 L'approche macroéconomique

Deux indicateurs indirects, traités ci-après, ont été proposés par les partisans de cette approche.

#### 2.1.1.1 Les flux des importations en provenance des pays émergents

L'indicateur de contenu en emplois des importations représente l'une des méthodes les plus adoptées pour évaluer le nombre d'emplois perdus du fait de la délocalisation. Selon cet indicateur, on parle de délocalisation chaque fois qu'un produit importé de l'étranger vient remplacer un produit national pour répondre à une même demande. « Le contenu en emplois des importations correspond aux emplois qui seraient créés si l'on produisait sur le territoire national les biens importés<sup>99</sup> ».

La substitution d'un emploi national par un emploi à l'étranger peut être calculée de deux manières, soit la substituabilité des valeurs ou la substituabilité en quantité.

Dans le cadre de la première (la substituabilité des valeurs), on calcule par exemple le nombre d'emplois correspondant à la production nationale d'un produit importé d'une valeur totale d'un milliard de dollars. Concernant la substituabilité en quantité, on calcule l'équivalence en emplois sur le territoire national par rapport à la quantité de produits importés<sup>100</sup>.

À travers la méthode des flux d'importations, on cherche donc à évaluer le nombre d'emplois perdus correspondant aux flux d'importation. Mais celle-ci présente quelques défaillances : tout d'abord, elle concerne essentiellement l'emploi directement lié à la production d'un bien. Or, comme le démontre l'économiste Mucchielli, pour calculer le contenu en emplois

<sup>99</sup> El Mouhoub Mouhoud, *supra* note 13 à la p.75.

<sup>100</sup> Jean-Louis Mucchielli, *Multinationales et mondialisation*, Paris, Seuil, 1998, à la p.300.

nationaux, il faut également prendre en considération l'emploi indirectement lié à la production de ce même bien. En effet, la production d'un bien nécessite parfois la production d'autres biens ou services dans d'autres secteurs qui vont ainsi servir en tant que consommation intermédiaire<sup>101</sup>. Ensuite, cette modalité néglige la division internationale du travail qui implique l'importation de produits intermédiaires et leurs modifications avant qu'ils ne soient exportés. De même, cette modalité ne prend en considération ni la différence de coût unitaire ni la structure de la production qui existent entre les pays développés et les pays émergents, ce qui conduit à une sous-estimation du nombre d'emplois perdus. Enfin, l'indicateur de contenu en emploi des importations n'englobe pas tous les cas de délocalisations. Ainsi, la délocalisation qui vise la conquête de nouveaux marchés n'est-elle pas concernée par l'importation.

Dans l'ensemble, nous pouvons donc dire que l'indicateur des flux des importations ne constitue pas un moyen de mesure exacte et fiable bien qu'il permette de formuler une idée sur le nombre d'emplois pouvant potentiellement être perdus du fait d'une délocalisation. L'économiste Jean Mucchielli pense que pour parvenir à des données plus exactes sur le contenu en emplois perdu du fait des délocalisations, « (...) il faut tout autant calculer le contenu en emplois des exportations que celui des importations...<sup>102</sup>».

#### **2.1.1.2 Les flux des investissements directs à l'étranger**

Le transfert des activités des entreprises à l'étranger, particulièrement vers les pays émergents, via les IDE, sert d'indicateur pour évaluer l'ampleur de la délocalisation sur l'emploi. La méthode des flux des IDE présente également certaines limites développées ci-après.

---

<sup>101</sup> *Ibid.* à la p.298.

<sup>102</sup> *Ibid.* à la p.296.



Premièrement, comme nous l'avons déjà démontré dans la première partie de ce travail, tout IDE n'est pas une délocalisation car un IDE peut répondre à d'autres objectifs n'ayant aucun rapport avec la délocalisation.

Deuxièmement, toutes les délocalisations ne sont pas opérées par les IDE. L'indicateur de l'IDE est insuffisant pour quantifier l'ampleur de la délocalisation étant donné qu'il ne prend pas en considération les délocalisations établies par la sous-traitance — qui constitue une forme très importante de délocalisation.

Par ailleurs, les données relatives aux IDE sont aussi imprécises que celles des flux d'importations. C'est pourquoi l'approche macroéconomique a été critiquée par plusieurs économistes qui ont proposé une approche de substitution pouvant aboutir à des résultats plus appropriés pour discerner les effets de la délocalisation sur l'emploi.

### **2.1.2 L'approche individuelle ou microéconomique**

Les partisans de cette approche trouvent qu'elle est la plus adaptée à évaluer l'ampleur de la délocalisation. Cette approche, précédemment adoptée en France par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), consiste en l'observation concomitante d'une importante réduction des effectifs au sein de l'entreprise et la croissance, sur la même période et concernant le même produit, des importations provenant de l'étranger. Cette croissance corrèle avec la réduction de la production nationale<sup>103</sup>.

---

<sup>103</sup> Patrick Aubert et Patrick Sillard, « Délocalisations et réductions d'effectifs dans l'industrie française », INSEE, Direction des Études et Synthèses Économiques, mars 2005, à la p.14. [En ligne] : [[http://www.insee.fr/fr/nom\\_def\\_met/methodes/doc\\_travail/docs\\_doc\\_travail/g2005-03.pdf](http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/methodes/doc_travail/docs_doc_travail/g2005-03.pdf).] Site consulté le 19 septembre 2008.

L'étude de l'INSEE démontre que l'approche individuelle, bien qu'elle puisse aboutir à des résultats plus crédibles et pertinents<sup>104</sup>, reste une méthode indirecte permettant d'évaluer les effets des délocalisations à travers « leurs conséquences en termes d'emploi et d'importation<sup>105</sup> ».

En dépit de la pertinence de cette approche, les auteurs démontrent que celle-ci affiche certaines lacunes. Ainsi, cette méthode peut-elle surestimer, ou au contraire sous-estimer, le nombre d'emplois perdus. L'approche individuelle convient à une définition large de la délocalisation dans le sens où elle prend en considération, par exemple, la réduction des effectifs du fait de la sous-traitance. Cela a pour conséquence de surestimer les emplois perdus selon les défenseurs d'une définition stricte de la délocalisation. Cette approche peut conduire à une sous-estimation de la perte d'emplois puisqu'elle exige une réimportation de la production délocalisée sur le territoire national et ce, tout en excluant la production destinée aux marchés étrangers<sup>106</sup>.

Les auteurs de l'étude de l'INSEE concluent donc que cette méthode est imprécise et que la délocalisation a des effets limités sur l'emploi : pour eux, « environ 12% des fortes diminutions d'effectifs correspondraient à des délocalisations<sup>107</sup> ». Ils précisent que le résultat de l'analyse n'est qu'une estimation des « présomptions » de délocalisation.

---

<sup>104</sup> Ce point de vue est appuyé par certains économistes tels que Charles-Albert Michalet qui déclare : « Malheureusement, les statistiques sur les flux d'investissements directs ne sont pas adaptées... Les chiffres issus des balances des paiements ne donnent pas les moyens de discerner les opérations de délocalisation. Celles-ci ne peuvent être repérées que par des études de cas portant sur un échantillon de firmes ou de projets. » Charles-Albert Michalet, *supra* note 24.

<sup>105</sup> Patrick Aubert et Patrick Sillard, *supra* note 103 à la p.14. L'économiste Claude Pottier pense également qu'il est difficile d'élaborer une mesure globale des effets de la délocalisation mais pense qu'une analyse de ses conséquences s'avère réalisable. Claude Pottier, *supra* note 42 à la p.194.

<sup>106</sup> Patrick Aubert et Patrick Sillard, *supra* note 103 à la p.18.

<sup>107</sup> Patrick Aubert et Patrick Sillard, *supra* note 103 à la p.19.

Certaines études trouvent que cette quantification concerne seulement le nombre d'emplois perdus du fait d'une délocalisation directe et qu'elle ne prend pas en considération la perte d'emplois engendrée par les délocalisations indirectes ou par « défaut ». Parmi ces études, citons l'article « Délocalisations », Michel Lasserre, *supra* note 14.

Pour résumer, nous pouvons dire que toutes ces méthodes de mesure ne fournissent que des données approximatives qui ne permettent ni d'identifier tous les cas de délocalisation ni de détecter exactement le nombre d'emplois perdus à cause de ce phénomène.

(...) Notre principale constatation est que presque tous les ensembles de données utilisés ne permettent jusqu'à présent de dégager que peu de preuves d'une corrélation entre la délocalisation, quelle qu'elle soit définie, et l'évolution des taux d'emplois et de mises à pied<sup>108</sup>.

Le manque de données statistiques exactes et fiables a alimenté le débat sur les effets de la délocalisation sur l'emploi.

## **2.2. Le débat théorique sur les retombées de la délocalisation sur l'emploi**

Avec l'éveil de la Chine et de l'Inde en tant que puissances économiques et l'amplification du phénomène de la délocalisation qui touche pratiquement tous les secteurs de l'économie et toutes les catégories des travailleurs, la question de l'impact de la délocalisation sur l'emploi est devenue l'une des questions les plus discutées et elle suscite de vives inquiétudes de la part de l'opinion publique et des politiciens.

L'absence d'un consensus autour de la définition de la délocalisation ainsi que sa confusion avec d'autres phénomènes reliés à la mondialisation — et l'absence de mesures statistiques précises de ce phénomène — conduisent à une divergence sur l'appréciation de ses répercussions sur l'emploi.

---

<sup>108</sup> Statistique Canada, « La délocalisation et l'emploi au Canada : Quelques points de repère » par René Morissette et Anick Johnson, 11F0019 No.300, mai 2007, p.4. [En ligne] : [<http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2007300.pdf>.] Site consulté le 17 mars 2008.

### 2.2.1 L'impact de la délocalisation sur le volume d'emploi

La mondialisation, l'ouverture des échanges commerciaux, l'intégration des pays émergents dans le commerce mondial — avec leur dotation en main-d'œuvre moins onéreuse —, tout cela donne la possibilité aux entreprises des pays industrialisés de « magasiner » leurs travailleurs partout dans le monde. En effet, le coût de la main-d'œuvre représente un vecteur important de la localisation de ces entreprises. Dès lors, la délocalisation des entreprises vers les pays à bas salaires est devenue pour les travailleurs des pays industrialisés synonyme de fermetures d'usines, de chômage et de suppression des avantages sociaux.

Cependant, certains auteurs considèrent que la délocalisation a un effet dérisoire et insignifiant sur l'emploi. En se référant aux données statistiques concernant les flux d'IDE et les flux d'importations, ils concluent aux effets limités de la délocalisation car la majorité des IDE sont orientés vers les pays industrialisés et que ce genre d'investissement n'a pas d'effets négatifs sur la main-d'œuvre locale<sup>109</sup>. « (...) mais il est clair que les investissements des multinationales dans d'autres pays riches ne constituent pas une menace pour les emplois et les conditions du travail, contrairement à ce que redoutent les adversaires de la mondialisation<sup>110</sup> ».

<sup>109</sup> L'économiste française Drumetz trouve que dans le cas où l'on considère l'IDE comme indicateur de délocalisation (tous les IDE ne reflètent pas des délocalisations), la part des pays émergents dans les IDE est faible. Sur la période 1983-2003, les IDE vers les pays émergents (les PECO, la Chine et l'Inde) ne représentent que 7% des flux d'investissements directs français à l'étranger tandis que, pour les États Unis et l'Allemagne, le pourcentage est respectivement de 20% et de 14%. Françoise Drumetz, *supra* note 26 à la p.31.

De même, l'étude du BIT et de l'OMC démontre que malgré l'importance des échanges et des IDE dans le commerce mondial (qui atteint 900 milliards de dollars en 2005), on ne peut pas dire qu'ils aient des effets directs sur l'emploi. BIT et OMC, « Commerce et emploi : Un défi pour la recherche en matière de la politiques », par Marion Jansen et Eddy Lee, 2007, à la p.19. [En ligne] : BIT [[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---webdev/documents/publication/wcms\\_081743.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---webdev/documents/publication/wcms_081743.pdf)] Site consulté le 29 septembre 2008.

Il faut aussi noter que les délocalisations vers les pays à bas salaires sont concentrées dans les secteurs traditionnels comme l'habillement, le textile, les chaussures, l'électronique et l'équipement ménager. Au contraire, la délocalisation vers les pays développés concerne essentiellement les secteurs de l'automobile, de l'aéronautique, de la pharmacie ou de l'électronique...

<sup>110</sup> Suzanne Berger, *supra* note 52 à la p. 126. L'économiste trouve que la délocalisation vers les pays à bas salaires via la sous-traitance peut être inquiétante.

Certaines études confirment cette idée : elles considèrent que les effets de la délocalisation sur l'emploi varient selon le type de délocalisation et le type de produit en question. Ainsi, la délocalisation horizontale a-t-elle des effets médiocres sur l'emploi et représente-t-elle un facteur de développement et donc de création de l'emploi. Au contraire, la délocalisation verticale a des effets plus importants puisqu'elle concerne des produits standardisés ou bien des activités d'assemblage, comme le secteur de l'industrie du vêtement. Ce type de délocalisation équivaut à une destruction de l'emploi dans les pays du Nord. Cependant, selon une étude de l'OCDE, depuis 1994 on observe une baisse du taux de chômage dans les pays de l'OCDE, accompagnée d'une augmentation de l'emploi — essentiellement dans les services.

D'après les adhérents à cette approche, la délocalisation verticale aboutit à une perte d'emplois à court terme pour les travailleurs non qualifiés, mais qui sera compensée à long terme par des emplois qualifiés si les entreprises réinvestissent les profits dans d'autres secteurs (connexes) des pays d'origine<sup>111</sup>. Ainsi, une grande partie des travailleurs qui perdent leur emploi à cause de la délocalisation retrouvent-ils d'autres emplois. Aux États-Unis par exemple, la situation est confortable : 63% des travailleurs qui perdent leurs emplois dans le secteur manufacturier retrouvent un autre emploi, dont 69% dans le secteur des services. En Europe, ce pourcentage s'élève à 52% de réemploi dans les secteurs confrontés à une forte concurrence internationale. Cependant, avec ces nouveaux emplois, les travailleurs touchent des salaires plus bas, surtout dans le cas d'un nouvel emploi dans le même secteur<sup>112</sup>.

Une étude récente de Statistique Canada admet que la délocalisation n'a pas ou peu d'effets sur l'emploi et les salaires dans l'industrie canadienne. « La délocalisation des matières et des

---

<sup>111</sup> El Mouhoub Mouhoud, *supra* note 13 aux p.65-73. L'économiste démontre que cet effet de compensation peut avoir des blocages aboutissant potentiellement au chômage. Voir aussi Charles-Albert Michalet, *supra* note 24. L'auteur étudie les effets de la délocalisation sur l'emploi selon le type de délocalisation concerné; il distingue ainsi deux genres d'effets : les effets de complémentarité et les effets de substitution.

<sup>112</sup> Raymond Torres, « L'accompagnement social de la mondialisation : atout ou aspirine? » dans *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi : vers une mondialisation juste?*, Paris : La Découverte, 2005, à la p.171.

services n'a pas d'effet sur l'emploi dans les industries au Canada. Les coefficients des variables de la production et des salaires correspondent aux attentes et sont significatifs

Comme la délocalisation des matières s'effectue surtout dans le secteur de la fabrication, nous avons ré-estimé l'équation de l'emploi à l'aide d'un échantillon du secteur de la fabrication. Encore une fois, nous concluons que la délocalisation des matières n'est pas liée aux changements à l'emploi dans l'échantillon du secteur de la fabrication<sup>113</sup>.

L'économiste Mucchielli appuie cette idée : il considère en effet qu'il n'y a pas de corrélation entre l'augmentation de chômage en France et la délocalisation. Il pense que pour apprécier l'effet du phénomène sur l'emploi, il faut considérer la délocalisation dans les deux sens, c'est-à-dire la délocalisation sortante, qui cause le transfert de l'emploi à l'étranger, et la délocalisation entrante, qui crée des richesses et de l'emploi<sup>114</sup>.

Les délocalisations entrantes représentent d'ailleurs une source de création d'emplois dans les pays industrialisés puisque leurs motivations ne sont pas la simple réduction du coût de production. Par exemple, le fait que les États-Unis représentent un choix stratégique pour plusieurs investisseurs étrangers permet la création d'un grand nombre d'emplois sur le territoire américain. Ainsi, en 2001, le nombre des travailleurs américains dans les filiales des entreprises étrangères s'élève à 6,3 millions, représentant 14% du total de l'emploi industriel<sup>115</sup>.

---

<sup>113</sup> Statistique Canada, « Impartition et délocalisation au Canada », par John R. Baldwin et Wulong Gu, no.11F0027M, dans le catalogue no.055, mai 2008, p.41. [En ligne] : [\[http://www.statcan.ca/francais/research/11F0027MIF/11F0027MIF2008055.pdf\]](http://www.statcan.ca/francais/research/11F0027MIF/11F0027MIF2008055.pdf) Page consultée le 24 septembre 2008.

<sup>114</sup> Jean-Louis Mucchielli, *supra* note 100 à la p.303. L'auteur considère que la délocalisation n'est qu'un facteur parmi d'autres conduisant à la perte d'emploi. Il pose la question autrement : si l'entreprise perd sa compétitivité du fait de la concurrence à laquelle est confrontée, peut-elle sauvegarder ces emplois si elle ne délocalise pas? Selon lui, trois scénarios sont envisageables : premièrement, si l'entreprise perd sa compétitivité, elle peut disparaître; deuxièmement, elle peut sauvegarder ses activités sur le territoire national (l'auteur trouve que cette possibilité est moins réaliste parce que si l'entreprise peut survivre, elle n'a pas intérêt à se délocaliser). Enfin, le troisième scénario : si l'entreprise n'est plus compétitive, elle procède à une réduction d'effectifs. Il conclut que dans tous les cas il y'aura une perte d'emploi qui « se situera alors entre zéro et la totalité de l'effectif ». *Ibid* à la p.292.

<sup>115</sup> Joseph Quinlan, « Délocalisations : un faux combat », *Sociétal* N.45, 3<sup>e</sup> trimestre 2004, à la p.84.

Mucchielli admet également que la délocalisation a des effets directs et indirects sur l'emploi. Les effets directs, généralement négatifs, conduisent à la substitution de l'emploi domestique par un emploi à l'étranger. Par contre, les effets indirects peuvent être favorables et sources d'emplois : augmentation des exportations de la maison mère vers les filiales à l'étranger, remplacement des emplois peu qualifiés par des emplois qualifiés, et création d'emplois d'accompagnement comme les services juridiques, les services bancaires<sup>116</sup>...

La délocalisation d'un segment de la production dans un pays émergent permet à l'entreprise multinationale de rester compétitive dans le reste de ses segments. Nous pouvons alors considérer que la destruction d'une partie de l'emploi permet d'en maintenir ou d'en créer d'autres<sup>117</sup>.

Dans le même ordre d'idée, un rapport établi conjointement par le Bureau International du Travail (BIT) et l'OMC sur le commerce et l'emploi affirme que les effets de la mondialisation sur l'emploi étaient prévus par la théorie du commerce international. La libéralisation des échanges devrait aboutir à la prospérité de tous les pays et, conséquemment, à des effets positifs sur l'emploi. Cette étude démontre que la libéralisation a des effets positifs sur l'emploi à long terme, et des effets à court terme qui peuvent être soit positifs soit négatifs, dépendamment des politiques du marché du travail de chaque pays. Par exemple, en cas de rigidité salariale, le chômage augmente dans ces pays, alors qu'en cas de flexibilité, on observera seulement une baisse des salaires<sup>118</sup>.

Dans une autre étude, le BIT estime que la perte d'emplois dans les pays industrialisés ne résulte pas uniquement du phénomène de délocalisation, cette dernière n'étant responsable que de 6% de cette perte en Europe, et 10% en France. D'autres facteurs plus importants

---

<sup>116</sup> Jean-Louis Mucchielli, *supra* note 100 à la p.290.

<sup>117</sup> Il est important de signaler que les emplois créés sont moins nombreux que les emplois disparus.

<sup>118</sup> BIT et OMC, *supra* note 109 à la p.22.

L'OCDE confirme cette idée en trouvant que la délocalisation a des effets positifs à long terme. Cependant, d'autres dénoncent cette idée, comme Philippe Villemus qui déclare : « En effet, pour les vivants d'aujourd'hui, à quoi servent les promesses à long terme? ». Il se demande même combien de temps va prendre la création d'emplois à forte valeur ajoutée.

interviennent ainsi pour aboutir à des conséquences telles que le développement technologique et la nouvelle organisation de la chaîne de valeur, la « désintégration verticale » de la production<sup>119</sup>.

L'inquiétude face à la mondialisation reflète un vrai problème. Certaines de ces craintes viennent d'une mauvaise perception des causes du chômage. Ces dernières années, les suppressions d'emplois aux États-Unis viennent pour l'essentiel des gains de productivité, et non des délocalisations<sup>120</sup>.

D'autres études contestent cette pensée qui relativise l'impact de la délocalisation sur l'emploi. Elles considèrent que cette dernière a des conséquences qui pèsent beaucoup sur l'emploi dans les pays industrialisés : le transfert de la production vers les pays à main-d'œuvre bon marché entraîne la destruction de l'emploi pour les travailleurs des pays d'origine. Ce phénomène représente donc une cause importante de l'augmentation de chômage et des drames sociaux vécus par ceux qui ont perdu leur emploi.

Les défenseurs de ce point de vue pensent que la délocalisation engendre des gagnants et des perdants. Les gagnants sont, d'un côté, les multinationales avec leurs dirigeants, propriétaires et actionnaires qui réalisent des gains de productivité, et d'un autre côté, les consommateurs qui bénéficient des prix moins chers des produits délocalisés. Les perdants sont donc les travailleurs les moins qualifiés qui voient leurs emplois être transférés vers les pays émergents. Nous pouvons donc dire que ce sont eux, les victimes de la délocalisation.

---

<sup>119</sup> BIT, « L'internationalisation de l'emploi : un défi pour une mondialisation juste », Genève, juin 2005, à la p.5. [En ligne]

[http://www.oit.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/paper05\\_fr.pdf](http://www.oit.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/paper05_fr.pdf)]

Site consulté le 29 septembre 2008. Il faut aussi noter que ces facteurs diffèrent selon le secteur. Si l'on prend par exemple le secteur de l'industrie du vêtement, la perte d'emplois dans ce secteur incombe à la concurrence et le transfert de la production à l'étranger. Berger Suzanne, *supra* note 48 à la p.132.

<sup>120</sup> Berger Suzanne, *supra* note 48 à la p.335. En s'appuyant sur des statistiques menées par le Government Accountability Office (GAO) des États-Unis, l'économiste estime que la délocalisation a un effet mineur sur l'emploi. Le nombre d'emplois perdus en raison de la délocalisation représente moins de 1% du total des licenciements en 2003 (p.127).



La délocalisation vers les pays à bas salaires touche essentiellement les secteurs traditionnels à faible valeur ajoutée comme l'habillement, le textile, les chaussures, l'électronique et dans l'équipement ménager... ou on trouve une abondance de la main-d'œuvre non qualifiée<sup>121</sup>.

Un des effets ravageurs des délocalisations est aussi de convaincre les perdants, ceux qui sont licenciés ou menacés à cause de la faiblesse de leur formation ou de leur qualification, de leur « indignité », parce qu'ils s'entendent dire expressément : « vous êtes mal formés » ou « vous n'êtes pas assez qualifiés »<sup>122</sup>.

Le rapport de Lionel Fontagné et Jean-Hervé Lorenzi démontre que la spécialisation des pays industrialisés dans les activités à forte valeur ajoutée ainsi que la concurrence des pays du Sud contribuent à une importante réduction d'emplois dans le secteur industriel.

À l'occasion de l'importation par le Nord des biens manufacturés intensifs en main-d'œuvre non qualifiée fabriqués dans les usines localisées au Sud, le commerce Nord-Sud réduit le nombre d'emplois industriels au Nord beaucoup plus qu'il n'est susceptible d'en créer dans les secteurs exportateurs industriels intensifs en main-d'œuvre qualifiée. Il contribue ainsi à réduire la part relative de l'emploi industriel<sup>123</sup>.

La délocalisation est une manifestation de la mondialisation qui contribue à la disparition de milliers d'emplois dans les pays d'origine, notamment les moins qualifiés. L'approche du glissement de l'emploi non qualifié vers l'emploi qualifié a été critiquée pour deux choses. D'un côté, la création des emplois qualifiés (innovation, marketing...) ne peut compenser les emplois industriels perdus parce que les deux secteurs se complètent pour avoir une

---

<sup>121</sup> Une étude de la CNUCED démontre la croissance « de la part des produits manufacturés dans les exportations des pays en développement est passée de 20% (115 milliards de dollars) en 1980 à près de 70% (1300 milliards de dollars) en 2000. En 2003, pour la première fois, les importations des États-Unis en provenance des pays en développement ont dépassé celles en provenance des pays développés, et la part de leurs exportations vers les pays en développement a été supérieure à 40% ». CNUCED, «La nouvelle géographie du commerce international : La coopération Sud-Sud dans un monde de plus en plus interdépendant », 2004, TD/404 à la p.2. [En ligne] : [\[http://www.unctad.org/fr/docs/td404\\_fr.pdf\]](http://www.unctad.org/fr/docs/td404_fr.pdf) Page consultée le 7 octobre 2008.

<sup>122</sup> Philippe Villemus, *supra* note 15 à la p.85.

<sup>123</sup> Conseil d'analyse économique, *supra* note 3 à la p.45.

économie réussie. D'un autre côté, on assiste de plus en plus à la délocalisation des services vers les pays émergents qui disposent de spécialistes d'un niveau élevé mais bon marché<sup>124</sup>.

À l'heure actuelle, la délocalisation est perçue comme une fatalité contre laquelle on ne peut rien faire. Les pays s'avèrent impuissants devant ce phénomène; la seule solution est de s'adapter à ces changements structurels engendrés par la mondialisation. Le discours de Tony Blair donne une idée plus claire de la situation :

Je suis extrêmement désolé pour ceux dont l'emploi est menacé en raison de ces changements, mais c'est ainsi que va le monde aujourd'hui. La meilleure chose qu'un gouvernement puisse faire est d'éviter de donner l'illusion que nous pouvons éviter ces changements<sup>125</sup>.

En fait, les opinions divergent à propos de l'inculcation de la délocalisation dans la destruction de l'emploi dans les pays du Nord. La délocalisation constitue par ailleurs un facteur d'accroissement des inégalités entre les différentes catégories de travailleurs.

### 2.2.2 Le renforcement des inégalités

Le cadre conceptuel de cette approche est la théorie du commerce international, et notamment le théorème de Heckscher-Ohlin-Samuelson. Cette théorie prévoyait deux conséquences : d'un côté, la libéralisation des échanges engendrerait la redistribution entre les secteurs et la possibilité de la compression de secteurs à forte intensité de main-d'œuvre tandis que le secteur à main-d'œuvre qualifiée<sup>126</sup> connaîtrait un épanouissement dans les pays développés. D'un autre côté, la libéralisation générerait l'augmentation des inégalités entre les travailleurs

<sup>124</sup> Jean Arthuis, *supra* note 17 à la p.153.

<sup>125</sup> Philippe Villemus, *supra* note 15 à la p.149.

<sup>126</sup> « Le niveau de qualification est mesuré de deux manières : par l'éducation (nombre d'années d'études, dernier diplôme obtenu) et par le type de travail (managérial, administratif, technique,...) ». Nadia Terfous, « Mondialisation et marché du travail dans les pays développés », *Économie et Prévision*, 2006, no.172 à la p.118. [En ligne] : [<http://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2006-1-p-117.htm>.] Page consultée le 9 octobre 2008.

qualifiés et ceux non qualifiés dans le sens où le commerce avec les pays du Sud engendrerait une baisse du prix des produits à forte intensité de main-d'œuvre. Cela conduirait à une baisse de la rémunération des travailleurs non qualifiés. Les secteurs ayant subi les plus importantes pertes d'effectifs sont les secteurs traditionnels comme le textile, l'habillement, l'électronique...

Si, face à la destruction inévitable d'emplois exposés provoquée par l'accroissement des échanges, même équilibrés, entre pays riches et PBSCT, le rythme de création endogène d'emplois compétitifs dans les pays riches n'est pas assez rapide, alors le chômage ne peut y être évité que par l'accroissement des inégalités de revenus<sup>127</sup>.

La théorie traditionnelle du commerce n'a pas prévu que le commerce entre pays développés et pays en voie de développement peut affecter le volume d'emploi. Par contre, elle prévoyait une diminution des salaires des travailleurs non qualifiés<sup>128</sup>.

Au mépris de ces prévisions, plusieurs études ont révélé des effets inattendus (imprévisibles). Les échanges s'effectuant entre des pays similaires, on ne peut donc prévoir les effets sur l'emploi. Plusieurs études ont traité de ce sujet et ont conclu à un accroissement des inégalités entre les salariés d'un même pays. Elles ont également indiqué un sentiment d'insécurité de la part des travailleurs envers leur emploi étant donné que les entreprises multinationales qui investissent dans des pays de même niveau de développement accroissent la demande de main-d'œuvre qualifiée au détriment de la main-d'œuvre moins qualifiée<sup>129</sup>.

<sup>127</sup> Pierre-Noël Giraud, « Délocalisations, emploi et inégalités » (1995). [En ligne] : <http://www.cerna.ensmp.fr/Documents/PNG-EtatduMonde95.pdf>.] Site consulté le 8 octobre 2008.

<sup>128</sup> À propos de la question des théories du commerce international, incluant les nouvelles théories, voir le livre de Jean-Louis Mucchielli, *Relations économiques internationales*, Paris : Hachette, 3e Éd, 2001.

<sup>129</sup> Certains auteurs n'admettent pas cette distinction entre travail qualifié et travail non qualifié. Claude Pottier parle de travail exposé. « Au sein des pays développés, il y a tout lieu de penser que les transferts des activités vers les pays à bas salaires provoquent une baisse relative des rémunérations des individus exposés, soit par un effet direct sur la demande de travail, soit par l'intermédiaire des importations induites ». Claude Pottier, *supra* note 42 à la p.199. De même, l'auteur Pierre-Noël Giraud pense qu'il existe trois types d'emploi dans les pays industrialisés :  
« 1) Les "compétitifs". Ils possèdent les savoirs et les savoir-faire qui permettent aux pays industrialisés d'être toujours capables de produire des biens et services que les PBSCT ne peuvent imiter.

L'évolution des échanges commerciaux, notamment avec les pays du Sud, influence l'offre et la demande de la main-d'œuvre; les entreprises sont plus sensibles à la concurrence fondée sur les prix; le coût des salaires est un élément important dans la compétitivité-prix de l'entreprise. C'est pourquoi, avec la libéralisation des échanges et la fragmentation de la production, il est très facile pour une entreprise de remplacer les travailleurs nationaux par des travailleurs étrangers dans des pays où les salaires sont plus faibles et les conditions de travail moins bonnes. Ce phénomène touche particulièrement les travailleurs non qualifiés puisque la demande est concentrée sur la main-d'œuvre qualifiée dans les pays industrialisés. Dans ce sens, plusieurs économistes parlent de « l'élasticité-prix de la main-d'œuvre », qui conduit à un creusement des inégalités par la baisse des salaires des travailleurs non qualifiés<sup>130</sup>.

L'exemple de l'évolution des salaires au Canada met au clair la situation actuelle des travailleurs non qualifiés dans les pays industrialisés. Entre 1989 et 2001, le pays a en effet enregistré une croissance économique accompagnée d'une augmentation du salaire moyen de 11,85% et une hausse du Produit intérieur brut (PIB) de 21%. « Cela veut dire que la richesse produite au cours de cette période n'a pas été redistribuée de façon équitable entre travailleurs, patrons et financiers<sup>131</sup> ».

À partir de la figure 2.1 (ci-après), on déduit que les salaires au Canada et au Québec en tant que pays industrialisé n'évoluent pas au même rythme. Au moment même où les activités de services comme la finance, l'assurance, etc., connaissent une augmentation, les salaires dans le secteur industriel, particulièrement manufacturier, sont beaucoup plus bas. Cela crée un

---

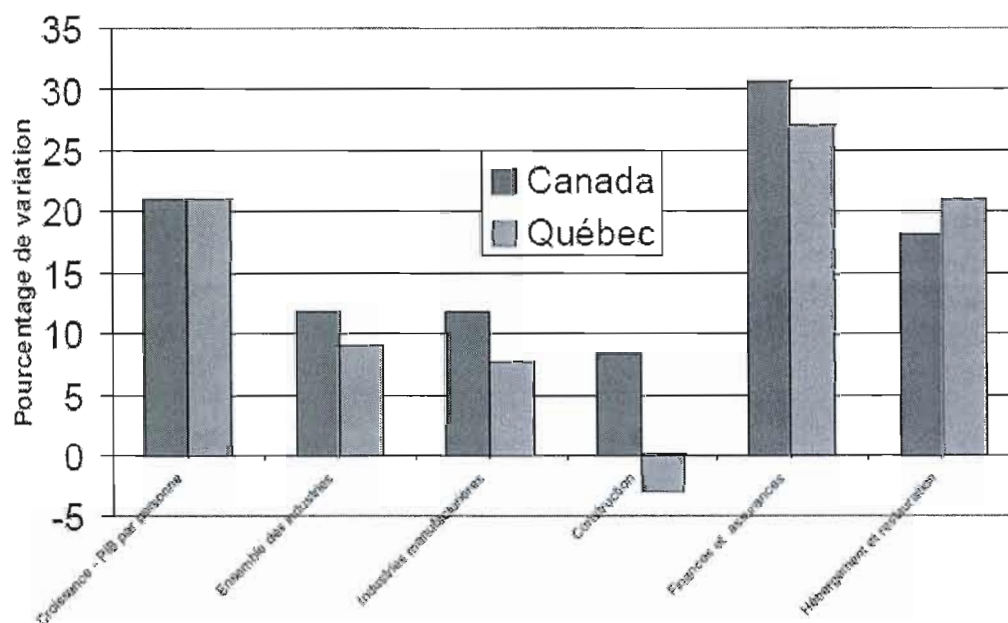
2) Les "exposés". Ils sont directement en compétition avec les salariés, de l'ouvrier à l'informaticien, des PBSCT.

3) Les "protégés". Ils produisent ceux des biens et services qui, par nature, ne peuvent pas voyager ». Pierre-Noël Giraud, *supra* note 126.

<sup>130</sup> Sur le sujet de l'élasticité-prix, voir Sébastien Jean, « L'impact du commerce international sur l'élasticité-prix de la demande de travail », *Économie et Prévision*, 2002/1-2, n° 152-153, p.17-28. Voir aussi Jean-Marie Cardebat, *La mondialisation et l'emploi*, Paris : La Découverte, 2002.

<sup>131</sup> Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), « Mondialisation et travail », par Pierre-Antoine Harvey 2003, à la p.26. [En ligne] : [\[http://www.iris-recherche.qc.ca/docs/Mondialisation%20et%20travail.pdf\]](http://www.iris-recherche.qc.ca/docs/Mondialisation%20et%20travail.pdf) Site consulté le 15 novembre 2008.

grand écart entre les salaires dans un même pays, ce qui ne fait donc que renforcer les inégalités entre salariés.



**Figure 2.1 Évolution des salaires entre 1989 et 2001**

Source : Statistique Canada : CansimII, Tableau 281-0008.

Pour faire face à la concurrence issue à la fois des pays du Nord et des pays du Sud, et pour rester compétitives, les entreprises multinationales adoptent une stratégie de différenciation. Cette stratégie permet de concurrencer d'un côté les produits du Sud en s'appuyant sur la différence au niveau de la qualité, ce qui justifie le prix plus élevé de leurs produits. D'un autre côté, pour se distinguer des produits du Nord, les entreprises ne misent pas sur la qualité dans ce contexte, mais sur la variété du produit. Pour ce faire, les entreprises se concentrent sur la conception et la commercialisation et recourent à la délocalisation dans les pays du Sud pour les activités de production. Cette stratégie a pour conséquence l'augmentation des inégalités entre salariés vu que la demande de main-d'œuvre qualifiée s'accroît aux dépens de la main-d'œuvre non qualifiée dans les pays industrialisés.

Ainsi, au même titre que la spécialisation intrasectorielle, la spécialisation intrafirme participe au creusement des inégalités. Mais sans doute plus que les autres, cet aspect de la mondialisation altère, en remettant en cause la relation salariale, le fonctionnement même des marchés du travail dans les pays développés<sup>132</sup>.

L'ouverture des échanges entre les pays du Nord et les pays du Sud entraîne une forte concurrence pour les travailleurs non qualifiés dans les pays industrialisés, concurrence à la fois entre les salariés d'un même pays ainsi qu'avec les salariés des pays à bas salaires.

Le processus actuel de la mondialisation, grâce auquel les frontières sont diluées et les marchandises circulent librement partout dans le monde, permet aux multinationales de se servir de la différence au niveau de la rémunération et des conditions de travail des salariés pour réaliser leurs profits. Cela met finalement les salariés du monde entier en concurrence les uns avec les autres. Cette mise en concurrence s'accompagne d'une aggravation des inégalités au sein des pays industrialisés, « (...) des normes du travail ou des avantages revus en baisse, par une plus forte volatilité du marché du travail et par un plus faible pouvoir de négociation des travailleurs et/ou des difficultés accrues pour les pouvoirs publics dans la mise en œuvre de politiques de redistribution<sup>133</sup> ».

Cette pensée a été développée par l'économiste Claude Pottier, qui définit la mise en concurrence des salariés par les multinationales « (...) comme l'arbitrage qu'elles effectuent entre différentes localisations pour produire ou faire produire des biens et services en minimisant le coût unitaire du travail et en tirant parti des conditions d'emploi les plus favorables<sup>134</sup> ». Dès lors, selon l'auteur la mise en concurrence doit d'une part être associée à une stratégie de réduction du coût de travail, et d'autre part tirer profit des conditions de travail moins bonnes (durée du travail beaucoup plus longue, bas salaires, répression du syndicalisme...)<sup>135</sup>.

---

<sup>132</sup> Jean-Marie Cardebat, *supra* note 130 à la p.66.

<sup>133</sup> BIT et OMC, *supra* note 109 à la p.52.

<sup>134</sup> Claude Pottier, *supra* note 49.

<sup>135</sup> *Ibid.* à la p.29.

Pour certains, cette concurrence est déloyale<sup>136</sup> puisque les pays du Sud misent sur leurs bas salaires et de mauvaises conditions de travail qui représentent leurs avantages compétitifs afin d'attirer les entreprises multinationales. Donc, les pays émergents pratiquent du dumping social, défini ci-après, pour pénétrer dans l'économie mondiale<sup>137</sup>.

Dans les pays du Nord, les pays du Sud sont parfois perçus dans le débat public comme étant coupables de concurrence déloyale, maintenant artificiellement les salaires et les conditions sociales de travail à un niveau excessivement faible pour attirer les capitaux internationaux. On parle alors de dumping social<sup>138</sup>.

Citons un autre aspect de l'impact de la délocalisation sur l'emploi : même si l'entreprise ne se déplace pas, la simple menace de délocalisation constitue un moyen de pression sur les travailleurs qui sont soucieux de ne pas perdre leur emploi. Ces derniers renoncent alors à certains de leurs avantages acquis<sup>139</sup>. À travers cette stratégie, les employeurs cherchent une

<sup>136</sup> La concurrence déloyale est définie ainsi : « La concurrence déloyale découle d'agissements fautifs et de manœuvres contraires à la loyauté voulue par les usages ou à des engagements pris en matière de concurrence, commis par un professionnel, une entreprise ou un salarié à l'égard d'un autre professionnel ou d'une entreprise qui en pâtit dans son activité économique. » Encyclopédie juridique des affaires et de la vie courante. [En ligne] :

[<http://www.lawperationnel.com/EncyclopedieJur/Concurrencedeloyale.html>.]

Site consulté le 8 octobre 2008.

<sup>137</sup> Le dumping social peut être défini comme « (...) une pratique consistant à enfreindre, à contourner ou à restreindre des droits sociaux légaux et à utiliser ces écarts afin d'en tirer un avantage qui s'assimile à une concurrence déloyale. Cette pratique génère une distorsion de concurrence qui engendre des profits disproportionnés. Cette définition doit cependant être précisée selon qu'elle s'applique aux États ou aux entreprises, afin d'identifier leur responsabilité respective. Pour les États, le dumping social consiste à tolérer, voire appuyer ou encourager des pratiques déloyales dans le champ social. Pour les entreprises, la démarche se caractérise aussi par la recherche et l'utilisation de ces écarts. » France, Conseil économique et social, « Enjeux sociaux et concurrence internationale : Du dumping social au mieux-disant social », par Didier Marteau, 2006, p.1-9.

[En ligne] : [<http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/06110320.pdf>.] Site consulté le 16 novembre 2008.

<sup>138</sup> Daniel Cohen, « Les effets du commerce international sur l'emploi dans les pays riches » dans *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi : Vers une mondialisation juste*, Paris : La Découverte, 2005, à la p.34.

L'affaire Hoover en 1993 illustre bien la pratique du dumping social. Cette année-là, les dirigeants de l'usine Hoover, spécialisée dans la production des aspirateurs et implantée en France depuis 1964, avaient décidé le transfert de la production en Écosse, causant ainsi le licenciement d'à peu près 700 employés. Cette décision fut motivée par la flexibilité de l'emploi en Écosse : salaires plus bas qu'en France, représentation syndicale limitée, heures supplémentaires non systématiquement payées...

<sup>139</sup> Il est important de noter que ce comportement des entreprises ne respecte pas les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le paragraphe 7 du chapitre IV de

régression sociale par l'augmentation du temps du travail, la réduction des salaires, l'empêchement de syndicalisation de la part des employés...

Il serait donc naïf de prétendre que les délocalisations ou les menaces de délocalisations n'ont pas eu d'impacts négatifs sur les travailleuses du Nord comme du Sud. La possibilité de déménager leur production facilement procure un rapport de force important aux patrons lorsque vient le temps de négocier les conditions du travail avec les employées<sup>140</sup>.

Devant ce constat, il est clair que la délocalisation a des effets sociaux à ne pas contester, notamment sur l'emploi : d'un côté, elle entraîne la perte d'emploi, particulièrement pour les travailleurs peu qualifiés, et d'un autre côté, elle approfondit les inégalités de revenus entre les salariés et la détérioration des conditions de travail.

Le manque de consensus sur l'impact de la délocalisation limite non seulement l'affirmation en ce qui concerne son ampleur mais aussi les recherches de solutions pour contrecarrer ses effets abominables. C'est pourquoi l'étude d'un cas pratique se révèle utile pour déceler et évaluer l'implication du phénomène de délocalisation dans la situation dans laquelle se trouve actuellement le monde du travail. L'industrie du vêtement au Québec est un exemple illustratif et pertinent dans ce contexte.

---

la première partie stipule : « Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des salariés sur les conditions d'emploi, ou lorsque les salariés exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des salariés venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser (...) ». « Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ». [En ligne] : [<http://www.oecd.org/dataoecd/56/39/1922470.pdf>.] Site consulté le 8 octobre 2008.

<sup>140</sup> IRIS, *supra* note 131 à la p.33.



### **CHAPITRE III**

#### **LES RÉPERCUSSIONS DE LA DÉLOCALISATION SUR L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT AU QUÉBEC**

À l'ère de la mondialisation, l'industrie du vêtement connaît des changements bouleversants. Depuis quelques années, cette industrie est en constante décroissance au Québec. Les fermetures frappantes des entreprises et des usines de ce secteur accompagnées d'un transfert à l'étranger sont à la une au Québec. Ces transferts s'effectuent particulièrement dans les pays d'Asie, ce qui conduit à des conséquences sociales négatives.

Avant d'analyser les retombées de la délocalisation sur ce secteur, il est nécessaire de donner un aperçu sur le secteur du vêtement. Nous démontrerons à quel point ce secteur est ébranlé par la mondialisation de l'économie pour ensuite analyser comment la mondialisation, particulièrement par le biais de la délocalisation, a eu des effets sociaux dramatiques sur les travailleurs de ce secteur.

### 3.1 Portrait de l'industrie du vêtement<sup>141</sup>

L'industrie du vêtement constitue l'un des secteurs les plus importants de l'industrie manufacturière au Canada. Ce secteur représentait pendant de longues années une importante source d'emploi : 57% de l'emploi généré dans ce secteur se trouve au Québec, dont la majorité est concentrée à Montréal — la première ville de la mode au Canada et la troisième en Amérique du Nord après Los Angeles et New York<sup>142</sup>.

L'industrie du vêtement comprend trois fonctions : le design, la confection et la mise en marché. La production représente l'activité principale de ce secteur avec 70% de l'emploi total, la mise en marché et la vente représentent 11%, l'administration 8%, et finalement la conception et le design de produits, 2%<sup>143</sup>.

Ce secteur présente aussi certaines caractéristiques qui le différencient des autres secteurs et qui le rendent également plus vulnérable à la délocalisation. Ces caractéristiques concernent d'abord la main-d'œuvre, ensuite les entreprises, et finalement la présence syndicale dans ce secteur.

---

<sup>141</sup> Il est important de faire la distinction entre l'industrie du vêtement et l'industrie du textile. « L'industrie du textile fabrique une vaste gamme de fils, de tissus et de produits comme des tapis, ou des tuyaux d'incendie. Cette industrie est caractérisée par une technologie avancée et des travailleurs qualifiés et elle résiste mieux à la compétition », Jean Bréault, « Le Canada et la hausse des exportations de textiles chinois ». [En ligne] : [<http://www.rcinet.ca/rci/fr/chroniques/9451.shtml>.] Site consulté le 5 juin 2008.

De son côté, l'industrie du vêtement « englobe les établissements se livrant à la confection de vêtements pour hommes, femmes et enfants, ainsi que des fourrures, vêtements de base, bas, gants, chandails et vêtements professionnels ». Statistique Canada, « L'industrie de l'habillement s'est-elle adaptée à l'environnement économique en évolution? » par Yasmine Sheikh, décembre 1999. [En ligne] : [[http://www.statcan.ca/francais/freepub/34-252-X1F/1999/34-252\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/freepub/34-252-X1F/1999/34-252_f.htm).] Site consulté le 15 octobre 2008.

<sup>142</sup> Québec, Développement économique, innovation et exportation, « Stratégie pour l'industrie québécoise de la mode et du vêtement », octobre 2007 à la p. 10. [En ligne] : [[http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/ministere/strategie\\_mode.pdf](http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/ministere/strategie_mode.pdf).] Site consulté le 20 mai 2008.

<sup>143</sup> Séminaires de management culturel, « L'industrie de la mode au Québec », par Claudine Auger et Laurent Lapierre. [En ligne] : [<http://www.gestiondesarts.com/index.php?id=550>.] Site consulté le 15 octobre 2008.

### 3.1.1 Caractéristiques de la main-d'œuvre

L'industrie du vêtement est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre et à faible composition du capital. La main-d'œuvre dans le secteur de l'industrie du vêtement présente des particularités qui accentuent la vulnérabilité du secteur face à la mondialisation. En effet, elle est généralement féminine, âgée de 45 ans et plus, et constitue 71% de l'emploi total dans cette industrie. Cette main-d'œuvre travaille essentiellement dans la production à des postes d'opératrice des machines à coudre<sup>144</sup>. Ce type d'emploi n'exige pas une grande spécialisation ni de grandes compétences; c'est pourquoi il peut être occupé par des débutantes.

Dans ce secteur, la majorité des travailleuses sont des immigrantes: elles viennent essentiellement de l'Europe de l'Est, d'Asie, du Maghreb... Ces immigrantes occupent des fonctions peu spécialisées puisqu'elles éprouvent généralement des difficultés linguistiques et des problèmes d'intégration dans le marché du travail québécois<sup>145</sup>. En 1979<sup>146</sup>, un propriétaire d'une usine de fabrication de vêtements explique cette forte présence d'immigrantes dans son usine: «Les immigrantes, surtout celles arrivées récemment, sont plus dociles, [elles] acceptent de faire n'importe quel travail, ne réclament pas de vacances, rejettent le militantisme syndical, et surtout travaillent à salaire inférieur<sup>147</sup>».

---

<sup>144</sup> Québec, Développement économique et régional, « La filière industrielle de l'habillement au Québec : Enjeux, tendances et perspectives de développement », Bibliothèque nationale du Québec, 2003, p.72-74. [En ligne] :

[[http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/Entreprises/secteurs\\_industriels/profils\\_industriels/Habillement.pdf](http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/Entreprises/secteurs_industriels/profils_industriels/Habillement.pdf).] Site consulté le 17 octobre 2008

<sup>145</sup> Québec, Ministère du Travail, « Rapport sur l'application des normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement : (Loi sur les normes du travail, article 92.1) », Bibliothèque nationale du Québec, 2006 à la p.11. [En ligne] :

[[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revoir\\_normes/RapportApplicationLNTart92.1.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revoir_normes/RapportApplicationLNTart92.1.pdf).] Site consulté le 19 mai 2009.

<sup>146</sup> Bien que ce témoignage date de 1979, il est toujours d'actualité dans le sens où le secteur de l'industrie du vêtement au Québec est toujours en majorité « occupé » par des immigrantes.

<sup>147</sup> Bernard Bernier, « Main-d'œuvre féminine et ethnicité dans trois usines de vêtements de Montréal », *Anthropologie et sociétés*, 1979, vol. 3, no.2, p 14. [En ligne] : [<http://www.erudit.org/revue/as/1979/v3/n2/000920ar.pdf>.] Site consulté le 31 mai 2008.

Par comparaison avec les autres industries, les travailleurs de l'industrie du vêtement possèdent le niveau de scolarité le plus bas. La main-d'œuvre de ce secteur est abondante et peu qualifiée. « La proportion de travailleurs possédant au moins un diplôme collégial n'est que de 16,9% dans le secteur du vêtement, alors que le secteur des aliments, des boissons et des produits du tabac atteint 24,6%, et que les autres secteurs affichent globalement 27,6%<sup>148</sup> ».

La rémunération dans le secteur du vêtement est la plus faible de tout le secteur manufacturier : 40,7% des salariés sont rémunérés au salaire minimum<sup>149</sup>. En 2002, le salaire horaire moyen dans l'industrie du vêtement était de 11,01\$, alors qu'il est de 16,81\$ pour les travailleurs de l'ensemble du secteur manufacturier. De plus, 65% des employés sont payés à l'heure, 15% à la pièce et pour le reste sont appliqués le régime mixte de rémunération ou la rémunération à forfait<sup>150</sup>.

On constate en outre dans ce secteur une inégalité de rémunération entre hommes et femmes, le salaire moyen de celles-ci étant beaucoup plus bas que celui des hommes. En effet, en 2001, le salaire moyen des femmes est de 16,500\$ par an, contre 28,600\$<sup>151</sup> pour les hommes.

<sup>148</sup> Ministère du Travail, *supra* note 145 à la p.10.

<sup>149</sup> Québec, Ministère du Travail, « Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum », Bibliothèque nationale du Québec, 2002 à la p.39. [En ligne] : [[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revision\\_salaire\\_minimum/rapport.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revision_salaire_minimum/rapport.pdf).] Site consulté le 17 octobre 2008.

<sup>150</sup> Développement économique et régional, *supra* note 144 aux p.72-74.

<sup>151</sup> Catherine Vaillancourt-Laflamme, « Mondialisation de l'industrie du textile et du vêtement - Effritement des droits des travailleurs et des travailleuses », Centre international de la solidarité ouvrière (CISO) 2006. [En ligne] : [<http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/effritement-des-droits-des-travailleurs-et-des-travailleuses.pdf>.] Site consulté le 17 octobre 2008.

### 3.1.2 Caractéristiques des entreprises

L'industrie du vêtement est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre, qui est exposé à une forte concurrence aux niveaux national et international. Depuis plusieurs années, la restructuration de l'industrie du vêtement et l'éclatement de l'entreprise expliquent la présence d'un grand nombre de petites et moyennes entreprises<sup>152</sup> (PME) ainsi que la multiplication de la sous-traitance dans le secteur. Il s'avère que la conception et la production ne sont plus liées : les employeurs sous-traitent tout ce qui est production et se concentrent sur la conception<sup>153</sup>.

La stratégie des employeurs au cours des dix dernières années a été d'effectuer au minimum la production à l'intérieur des manufactures et de maximiser le travail fait par des sous-traitants, entre autres, par le recours au travail à domicile. Cette stratégie de décentralisation dans la structure de production a occasionné pour les employeurs une diminution réelle des coûts de production<sup>154</sup>.

Ajoutons que l'industrie du vêtement est un secteur dans lequel la machine à coudre est l'équipement fondamental et la couture reste l'activité de base. Cela explique la concentration

---

<sup>152</sup> Industrie Canada démontre qu'il existe plus qu'une méthode pour déterminer la taille de l'entreprise : « selon son chiffre d'affaires, la valeur de ses expéditions annuelles, son revenu annuel brut ou net, la taille de ses actifs, ou encore le nombre de ses employés ». Industrie Canada adopte la méthode du nombre d'employés, qui amène à une distinction en quatre catégories d'entreprises : « (...) une entreprise productrice de biens ayant moins de 100 employés ou une entreprise de services en comptant moins de 50 est considérée comme petite. Au-delà de ces chiffres et jusqu'à 499 employés, une entreprise est considérée comme étant de taille moyenne. Les petites entreprises comptant moins de 5 employés sont appelées « micro-entreprises ». Le sigle « PME » (petites et moyennes entreprises) désigne toutes les entreprises qui ont moins de 500 employés. Celles dont l'effectif est de 500 employés ou plus sont classées dans la catégorie des grandes entreprises ». Canada., Industrie Canada, « Principales statistiques relatives aux petites entreprises », juillet 2007. [En ligne] :

[[http://www.ic.gc.ca/epic/site/sbrp-rppe.nsf/vwapj/KSBS\\_July2007\\_Fr.pdf/\\$FILE/KSBS\\_July2007\\_Fr.pdf](http://www.ic.gc.ca/epic/site/sbrp-rppe.nsf/vwapj/KSBS_July2007_Fr.pdf/$FILE/KSBS_July2007_Fr.pdf)] Site consulté le 30 mai 2008.

<sup>153</sup> CSD, « Des droits à respecter ! Ou pourquoi nous sommes contre l'abolition des décrets dans l'industrie du vêtement : Projet de loi 47, Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail » 1999, à la p.18. [En ligne] : [[http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/mem\\_1999-08-23.pdf](http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/mem_1999-08-23.pdf)] Site consulté le 20 octobre 2008.

<sup>154</sup> Michel Grant, « Innovations technologiques et organisation du travail : l'industrie du vêtement pour hommes », CRISES 2004, à la p.8. [En ligne] : [<https://depot.erudit.org/retrieve/1853/ET0401.pdf>] Site consulté le 20 octobre 2008.

des PME dans ce secteur : ce type d'entreprises est en effet plus flexible et correspond davantage aux caractéristiques de cette industrie.

Par rapport à d'autres secteurs, les barrières à l'entrée (et à la sortie) sont limitées dans l'industrie du vêtement, qui se caractérise donc par un grand nombre de producteurs et généralement par de très nombreuses PME concentrant leur production sur quelques types de produits seulement. Ce secteur comprend également des entreprises polyvalentes produisant toutes sortes de produits, souvent en grandes quantités...<sup>155</sup>

De ce fait, les PME prédominent dans le secteur du vêtement au Québec; d'ailleurs, celles de moins de 50 employés représentent environ 72% du total des établissements dudit secteur<sup>156</sup>.

Aujourd'hui, la majorité des entreprises de confection de vêtements sont de petites usines non syndiquées. Au début des années 1970, seulement 22 p. 100 du secteur se composait d'usines comptant moins de 20 travailleuses et travailleurs. À la fin des années 1990, la situation s'était renversée: plus de 75 p. 100 des vêtements étaient produits dans des ateliers comptant moins de 20 travailleuses et travailleurs...<sup>157</sup>

<sup>155</sup> OCDE, « Textile et vêtement : faire face aux mutations », 2004, à la p.225. [En ligne] : <http://massetto.sourceocde.org/vl=693092/cl=19/nw=1/rpsv/cgibin/fulltextew.pl?prpsv=/ij/oecdthemes/99980304/v2004n20/s1/p11.idx.> Site consulté le 28 octobre 2008.

Les PME caractérisent l'industrie du vêtement au niveau mondial. « (...) 80% des entreprises de confection des États-Unis et 95% de celles de l'Union européenne comptent moins de 49 salariés ». *Ibid.* à la p.225. De même pour le Canada, en 2006, « environ les trois quarts des entreprises comptent moins de 50 employés ». Canada, Industrie Canada, « Aperçu de l'industrie canadienne du vêtement », 2008. [En ligne] : <http://www.ic.gc.ca/eic/site/apparel-vetements.nsf/fra/ap03295.html>. Site consulté le 21 mai 2009.

<sup>156</sup> Développement économique et régional, *supra* note 144 à la p.69.

<sup>157</sup> Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, « Meeting the Needs of Vulnerable Workers : Proposals for Improved Employment Legislation and Access to Collective Bargaining for Domestic Workers and Industrial Homeworkers », mémoire présenté au gouvernement de l'Ontario, 1992, p. 19. Cité dans *Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses du vêtement au Canada et à l'étranger*, Lynda Yanz, Bob Jeffcott, Deena Ladd et Joan Atlin Maquila Solidarity Network (Canada), 1999, p.16. [En ligne] : <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/SW21-35-1999-1F.pdf>. Consulté le 22 octobre 2008. De même, au Québec, « la proportion estimée des établissements de 19 employés et moins est de 61,8 %, celle des établissements de 20 à 99 employés, de 33 %, et celle des établissements de 100 employés et plus, de 5,2 % ». Québec, Institut de la statistique du Québec, « Rapport de l'enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement au Québec » par Christine Lessard, 2001, à la p.15. [En ligne] : [http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf/r\\_vetement.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf/r_vetement.pdf). Site consulté le 19 mai 2009.

Vu leur petite taille, les entreprises de ce secteur éprouvent de la difficulté pour se doter de la technologie nécessaire afin d'augmenter leur productivité et leur compétitivité<sup>158</sup>. On trouve ce type d'entreprises principalement dans la confection pour dames parce que c'est un sous-secteur peu mécanisé et qui s'appuie sur l'abondance de la main-d'œuvre.

### 3.1.3 La présence syndicale dans le secteur du vêtement

Dès ses origines, la présence syndicale est conçue pour défendre les droits socio-économiques des travailleurs. En fait, on se doit de faire la distinction entre le taux de présence syndicale et le taux de syndicalisation dans chaque secteur d'activité. Le premier vise à déterminer le pourcentage des employés concernés par une convention collective, qu'ils soient ou non membres d'un syndicat. Par contre, le taux de syndicalisation vise les employés membres d'un syndicat<sup>159</sup>.

Généralement, le Québec affiche le taux de présence syndicale le plus élevé en Amérique du Nord. Ainsi, 40,5% des employés sont syndiqués, essentiellement dans les secteurs publics. Les secteurs privés affichent toutefois un taux plus faible. La présence syndicale dans le secteur de la fabrication est de 41,2% en 1997 et de 39% en 2006; elle représente en définitive 6,7% du total de la présence syndicale au Québec, soit les 40% du taux de présence syndicale au Québec<sup>160</sup>.

<sup>158</sup> Le Collectif des femmes immigrantes, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et la Fédération des femmes du Québec, « Projet de loi no 47 : L'abolition des décrets dans l'industrie du vêtement : en route vers une harmonisation des conditions de travail entre le Québec et le Mexique? », 1999, à la p.8. [En ligne] :

[[http://www.femmesautravail.qc.ca/?q=filestore2/download/386/D%C3%A9cret\\_v%C3%AAtement\\_Juin99.pdf](http://www.femmesautravail.qc.ca/?q=filestore2/download/386/D%C3%A9cret_v%C3%AAtement_Juin99.pdf).] Site consulté le 27 octobre 2008.

<sup>159</sup> Québec, Ministère du Travail, « Rapport sur la présence syndicale au Québec en 2006 » par Alexis Labrosse, 2007, à la p.1. [En ligne] :

[[http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/pres\\_synd2006.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/pres_synd2006.pdf).] Site consulté le 28 mai 2008. L'UNITE HERE est le plus important syndicat de vêtement en Amérique du Nord : il contient 440 000 membres.

<sup>160</sup> *Ibid.* à la p.2.

On constate que le taux de présence syndicale baisse d'année en année au Québec et ce, notamment dans le secteur manufacturier. Notons que l'industrie du vêtement affiche les taux le plus faible<sup>161</sup>. M. Massé, président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), affirmait : «Même si le Québec a un des taux les plus élevés en Amérique du Nord, nous sommes vivement préoccupés par la forte tendance à la baisse observée depuis dix ans et par la difficulté d'augmenter la présence syndicale dans le secteur privé<sup>162</sup>».

Compte tenu de la vulnérabilité de la main-d'œuvre, de la petite taille des entreprises et du grand nombre de sous-traitants dans ce secteur, les travailleurs éprouvent de la difficulté à se syndiquer et à faire face aux pouvoirs du patronat.

Dans l'industrie du vêtement, aux difficultés de syndiquer les salariés, il faut ajouter le fait que 75% des travailleurs sont des femmes, dont la vulnérabilité est accrue par le fait qu'elles sont souvent monoparentales. Cette situation familiale prend toute son importance puisqu'étant les seules sources de revenus de leur famille, elles hésiteront encore plus que les autres — femmes ou hommes formant une famille où les deux parents peuvent être actifs sur le marché du travail — à s'investir dans l'action syndicale, ce qui est fort compréhensible...<sup>163</sup>

La difficulté de se syndiquer dans le secteur de l'industrie du vêtement montre deux choses : d'une part, l'importance du régime des décrets de convention collective dans la protection des travailleuses et travailleurs de ce secteur – décrets auxquels lesdits travailleurs étaient assujettis depuis 1934 et jusqu'en 1999; d'autre part, cela révèle les effets de l'abrogation

<sup>161</sup> Au sein du secteur du vêtement, il existe un écart de taux de la présence syndicale entre les sous-secteurs : on trouve le plus bas taux de syndicalisation dans la confection de la chemise, soit 8,3%; viennent ensuite la confection pour dames (11,6%), la confection pour hommes (56%) et le gant de cuir (60%). Québec, Ministère de la solidarité sociale, « Analyse des impacts du projet de loi n 47 » par Marie Chartré, 1999, à la p.21. [En ligne] :

[<http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/analyse47.pdf>]. Site consulté le 22 février 2008.

<sup>162</sup> FTQ, « Le taux de présence syndicale au Québec est en légère hausse, à 39,9%- le taux canadien est de 32,25 », 2001. [En ligne] :

[<http://ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?langue=fr&id=718&recherche=1>]. Site consulté le 9 juin 2008.

<sup>163</sup> CSD, *supra* note 153 à la p.16.



desdits décrets sur le taux de la présence syndicale dans l'industrie du vêtement et donc sur les travailleurs<sup>164</sup>.

En somme, le profil du secteur de l'industrie du vêtement montre certaines vulnérabilités; c'est pourquoi ce secteur est secoué par la mondialisation et ses effets. Cette industrie subit des mutations profondes afin d'être capable de relever le défi de la mondialisation et de s'adapter à un nouveau contexte économique de forte croissance mondiale. Par conséquent, ce secteur connaît des restructurations très importantes.

### **3.2 L'industrie du vêtement face au défi de la libéralisation des échanges**

Étant donné que l'industrie du vêtement est une industrie pour laquelle la production est l'activité principale exigeant une abondance de main-d'œuvre, les salaires représentent un élément fondamental dans le coût de la production et pèsent donc sur la localisation et la délocalisation des entreprises.

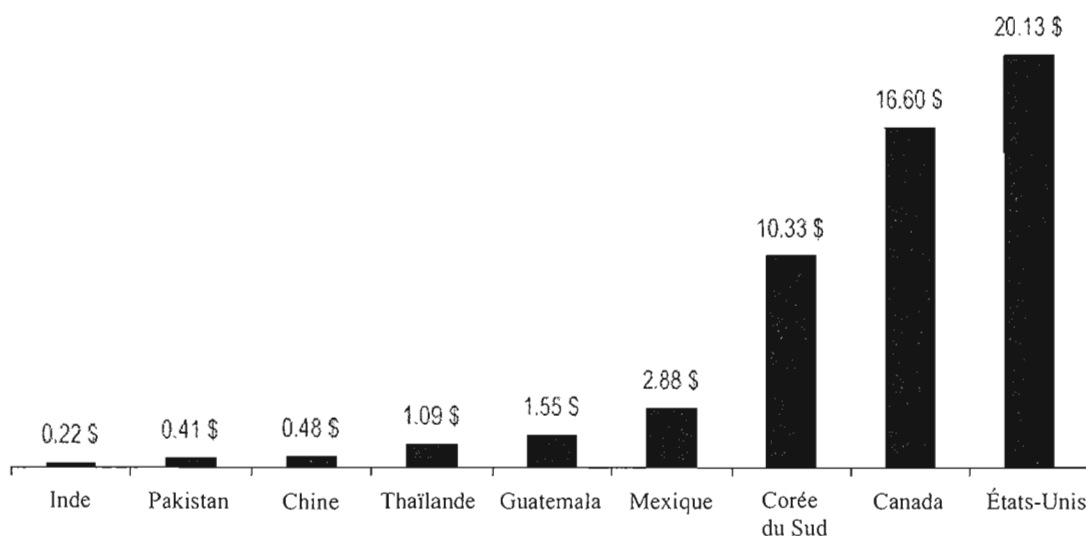
Au Québec, « les salaires constituent plus de 50% des coûts de production des entreprises manufacturières de vêtements et plus de 70% de ceux des sous-traitants. Ils demeureront un élément central pour cette industrie et il ne fait aucun doute que le poids des pays à bas salaires est là pour rester<sup>165</sup>. » En effet, pour préserver la compétitivité de l'entreprise, les employeurs exercent des pressions sur la rémunération; c'est pourquoi l'on trouve les salaires les plus faibles dans ce secteur. Avec la libéralisation des échanges, l'industrie du vêtement est considérée parmi les secteurs les plus touchés par la mondialisation car elle est confrontée à la concurrence des pays émergents qui sont munis d'une main-d'œuvre abondante et beaucoup moins chère que celle disponible dans les pays industrialisés.

<sup>164</sup> Voir la sous section 3.4.1.1, ci-dessous, pour l'analyse de cette question.

<sup>165</sup> Québec, Ministère du Travail, « L'industrie du vêtement au Québec dans le contexte de la mondialisation de la production : quel avenir peut-on envisager? » par Dalil Maschino, *Regards sur le travail*, volume 2, No.1, 2005, à la p.10. [En ligne] : [\[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/regardstravail/regardstravail-vol02-01.pdf\]](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/regardstravail/regardstravail-vol02-01.pdf) Site consulté le 3 novembre 2008.

La figure 3.1 appuie l'idée de l'importance de la disparité salariale dans l'industrie du vêtement. Ainsi, l'énorme différence entre le coût de la main-d'œuvre dans les pays industrialisés, tels que les États-Unis et le Canada, et celui des pays émergents — notamment la Chine, l'Inde et le Pakistan — intensifie la concurrence fondée sur le coût de la production.

Le graphique 3.2, ci-après, illustre la situation de la demande canadienne pour les vêtements, dans laquelle les importations tiennent une part importante. On constate qu'entre 1992 et 2004, les importations croissent systématiquement, ce qui ne peut être expliqué que par l'accentuation des accords de libre échange.



**Figure 3.1 : Comparaison des taux de salaires (salaire horaire en dollars canadiens)**

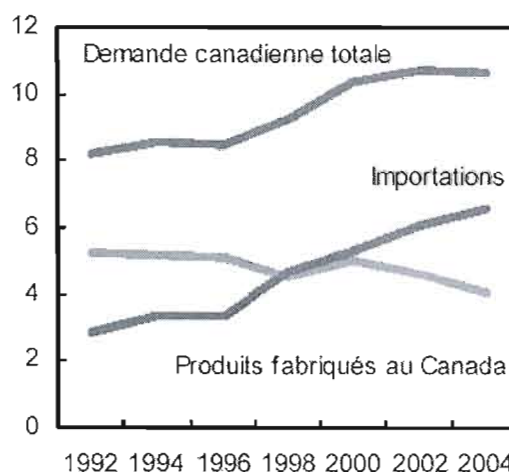
Source : Annuaire des Statistiques du travail, 2001, tenant compte des taux de change en vigueur depuis juillet 2003.

Par ailleurs, avec la mondialisation de l'économie, le secteur du vêtement connaît un profond changement au niveau de la production, de la vente et de la distribution<sup>166</sup>.

<sup>166</sup> Commission de coopération dans le domaine du travail, « Pratiques « normales » et « avancées » dans l'industrie Nord-Américaine du vêtement », par Dalil Maschino, 2000. [En ligne] : [<http://www.naalc.org/french/pdf/garment.pdf>.] Site consulté le 30 octobre 2008.

Depuis sa conclusion en 1989, l'accord de libre échange entre le Canada et les États-Unis (l'ALÉNA) — devenu en 1993 l'ALÉNA (avec l'adhésion du Mexique) — a entraîné l'élimination progressive des tarifs douaniers à l'importation.

Durant cette période, les exportations canadiennes vers les États-Unis se sont accrues. Il en est de même pour les importations en provenance des entreprises américaines. Le marché américain représente 95% des exportations canadienne de vêtements<sup>167</sup>. Les importations représentent une grande partie du marché canadien du vêtement, avec 35% en 1992 et 62% en 2004<sup>168</sup>.



**Figure 3.2 : La demande canadienne pour les vêtements (1992 à 2004)**  
(En milliards de dollars)

Sources : Enquête mensuelle sur les industries manufacturières, CANSIM, tableau 304-0014, et données sur le commerce par industrie, division du commerce international.

<sup>167</sup> Canada, Industrie Canada, « L'industrie du vêtement au Canada », 2008. [En ligne] : [\[http://geo.international.gc.ca/can-am/new\\_york/rightnav/bus\\_apparel-fr.asp\]](http://geo.international.gc.ca/can-am/new_york/rightnav/bus_apparel-fr.asp)  
Site consulté le 24 octobre 2008.

<sup>168</sup> Statistique Canada, « Extension ou contraction? Les industries textile et du vêtement au Canada, » par Diana Wyman, mars 2005, à la p.2. [En ligne] : [\[http://www.statcan.ca/francais/research/11-621-MIF/11-621-MIF2005022.pdf\]](http://www.statcan.ca/francais/research/11-621-MIF/11-621-MIF2005022.pdf) Site consulté le 27 octobre 2008. Au niveau mondial, les exportations canadiennes de vêtements sont mineures; les plus importants exportateurs sont la Chine, Hong-Kong, l'Italie, les États-Unis... Par contre, ses importations sont considérables : le Canada se trouve au 5e rang mondialement avec 1,9% du total des importations mondiales. Jean-Luc Pilon, « Le sort de l'industrie du vêtement au Québec dans le contexte actuel de la libéralisation des marchés », *La chronique des Amériques*, Janvier 2005, No.2, p.2. [En ligne] : [\[http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/Chro\\_0502\\_Textile-Qc.pdf\]](http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/Chro_0502_Textile-Qc.pdf)  
Site consulté le 21 juin 2008.

Avec la création de l'ALÉNA, l'industrie du vêtement était absorbée par le Mexique qui constitue un fournisseur important en Amérique du Nord. Ainsi, entre 1992 et 2001, les importations canadiennes en provenance de ce pays ont affiché une augmentation d'un taux annuel moyen de 40%<sup>169</sup>.

Le Mexique possède comme avantage comparatif une main-d'œuvre abondante à faible coût avec de pénibles conditions du travail<sup>170</sup>. Les entreprises québécoises profitaient de ces conditions pour réduire le coût de production et ainsi demeurer compétitives en déplaçant certains segments de production vers le Mexique. Le développement des maquiladoras au Mexique est une illustration des effets de l'accord de libre échange entre trois pays de niveaux économiques et sociaux différents.

Toutefois, le Mexique est confronté à une rude concurrence de la part de la Chine depuis son adhésion à l'OMC en 2001. Cette concurrence s'est accentuée avec l'abolition de l'accord multifibre en 2005. La Chine est ainsi devenue la destination privilégiée des investisseurs car l'on y trouve des conditions du travail pires et des salaires<sup>171</sup> encore plus bas qu'au Mexique.

(...) Depuis quelques années, la Chine bat nettement en brèche l'avantage du Mexique sur le coût de la main-d'œuvre. Entre la fin de 2000 et avril 2004, on estime qu'une maquiladora sur quatre a quitté le Mexique, ce qui représente 200 000 emplois. Une entreprise sur trois est partie en Chine.<sup>172</sup>

<sup>169</sup> *Ibid.*

<sup>170</sup> Marie-Ange Moreau et Gilles Trudeau, « La clause sociale dans l'accord de libre-échange nord-américain », 1996, à la p.397. [En ligne] : [\[https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/bitstream/1866/1872/1/A1.364%20WP%20121.pdf\]](https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/bitstream/1866/1872/1/A1.364%20WP%20121.pdf) Site consulté le 19 mai 2009.

<sup>171</sup> FTQ, « La mondialisation, la Chine et nos emplois », 2006, à la p 28. [En ligne] : [\[http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=3477\]](http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=3477) Site consulté le 19 mai 2009.

<sup>172</sup> Canada, Exportation et développement Canada, « Mondialisation et commerce d'intégration : les conséquences pour l'ALÉNA », par Stephen Poloz, 2005. [En ligne] : [\[http://www.edc.ca/french/docs/speeches/2005/mediaroom\\_7211.htm\]](http://www.edc.ca/french/docs/speeches/2005/mediaroom_7211.htm). Site consulté le 29 octobre 2008.

«... les IDE au Mexique ont enregistré une forte baisse, dans le secteur manufacturier des Maquiladoras 160,000 travailleurs ont perdu leur emploi entre 2001 et 2002 et 843 entreprises ont fermé entre 1990 et 2003 dont 34% se sont relocalisées en Chine ». Susseth Elizabeth Lopez Munoz, « Les effets sur l'emploi manufacturier du Mexique de l'ouverture commerciale de la Chine dans les années 1988-2002 », 2005, à la p.6. [En ligne] :

Suite à la disparition des quotas à l'importation au terme de l'ATV, le commerce du vêtement entre le Canada et les États-Unis, et entre le Canada et le Mexique, a fortement baissé en faveur de la Chine, qui est devenue le plus grand exportateur de vêtements dans le monde. La part des importations canadiennes en provenance de la Chine a grimpé pour atteindre 2,3 milliards de dollars en 2004 contre 571,3 millions de dollars en 1992<sup>173</sup>.

La production s'est déplacée vers les pays émergents, notamment la Chine et l'Inde; le grand nombre d'employés en Chine dans le secteur du vêtement, soit 120 millions<sup>174</sup>, atteste l'ampleur de la délocalisation de la production vers ce pays. Ajoutons à ces changements le plan d'action pour l'Afrique à travers lequel le Canada a ouvert ses frontières, dès 2002, aux importations en provenance des 48 pays les moins avancés au monde, parmi lesquels figure le Bangladesh. Ce pays a ainsi vu ses exportations vers le Canada tripler entre 2002 et 2005, pour se classer au deuxième rang après la Chine<sup>175</sup>.

Dans le contexte actuel de la mondialisation et de la restructuration, l'industrie du vêtement au Québec fait face à un nouveau défi : celui de la vive concurrence des pays émergents qui offrent des vêtements peu chers.

(...) l'industrie devra composer avec une tendance grandissante à la délocalisation de la production dans les pays à bas coûts salariaux. Pour survivre, les entreprises devront, dans plusieurs cas, développer une stratégie de production mixte, qui inclura à la fois une part de la production locale et de la sous-traitance à l'étranger<sup>176</sup>.

---

[<https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/bitstream/1866/302/1/a1.1g1025.pdf>] Page consultée le 27 octobre 2008.

<sup>173</sup> Statistique Canada, *supra* note 168.

<sup>174</sup> Khateline, Jean-Pierre, « L'évolution du commerce de détail : l'industrie du vêtement » novembre 2007. [En ligne] : [<http://kathelinejeanpierre.com/2007/11/16/levolution-du-commerce-de-detail-lindustrie-du-vetement/>]. Site consulté le 11 septembre 2008

<sup>175</sup> Canada, Statistique Canada, « La libéralisation des échanges et l'industrie canadienne du vêtement », par Diana Wyman, 2006. [En ligne] : [[http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-010-XIB/01206/feature\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-010-XIB/01206/feature_f.htm)]. Site consulté le 29 octobre 2008.

<sup>176</sup> Développement économique et régional, *supra* note 144 à la.7.

L'étude du Ministère du Développement économique et régional confirme que les accords de libre échange accentuent le phénomène de délocalisation, ce qui représente sans doute un effet négatif sur l'industrie du vêtement, et particulièrement sur l'emploi. En effet, le déplacement de la production équivaut à une délocalisation des emplois vers les pays émergents.

Compte tenu :

- du mouvement de mondialisation des marchés et du démantèlement progressif des barrières au commerce international;
- des écarts importants dans les salaires versés selon les différents pays;
- de l'importance des coûts liés à la production dans la structure de coûts de cette industrie;
- de la part de marché grandissante détenue par les chaînes de magasins à escompte;
- de l'importance accordée par les consommateurs à la variable prix ou au rapport qualité/prix dans leur décision d'achat;
- des accords commerciaux signés par plusieurs pays industrialisés facilitant la délocalisation de la production dans des pays spécifiques à bas coûts de revient;
- du mouvement, déjà entamé, de délocalisation de la production, qui exerce une pression importante sur les prix, et mine les marges brutes et les profits des fabricants qui produisent localement;

Il est prévisible que le mouvement de délocalisation de la production dans les pays à bas coûts de revient s'accentuera au cours des prochaines années, notamment en ce qui a trait aux produits de masse, pour lesquels le prix demeure l'un des principaux critères de choix<sup>177</sup>.

La restructuration de l'industrie du vêtement se traduit dans la structure même de la production. Auparavant, une entreprise de confection englobait trois fonctions : la conception, la production et la commercialisation du produit. En ce moment, les trois fonctions sont dissociées : il y a eu éclatement de l'entreprise dans ce secteur. Cela veut dire qu'il y a eu une extériorisation de certaines activités de l'entreprise par la multiplication de la pratique de la filialisation et de la sous-traitance<sup>178</sup>.

De plus, ce sont les grands détaillants qui détiennent le pouvoir : ils décident actuellement de l'organisation du travail, de la manière dont la production est réalisée et du lieu où elle est

<sup>177</sup> Développement économique et régional, *supra* note 144 à la p. 139.

<sup>178</sup> « Le modèle du réseau » [En ligne] : [<http://www.cnam.fr/depts/te/ote/CB010.htm>.] Site consulté le 19 mai 2009.

effectuée, et ce, dans la mesure où ils exercent une pression sur les fournisseurs pour produire dans les délais les plus rapides et avec les prix les plus bas tout en préservant la qualité afin de satisfaire les demandes des consommateurs<sup>179</sup>. À leur tour, les fournisseurs exercent des pressions sur les fabricants qui, pour optimiser leur rentabilité, sont obligés de réduire le coût de la production en cherchant une main-d'œuvre moins chère ce qui les incite à délocaliser leur production dans les pays à bas salaires<sup>180</sup>.

Les grands détaillants transfèrent les pressions du marché auxquelles ils font face à leurs sous-traitants dont les principaux coûts de production sont les salaires. Dans ce contexte, les sous-traitants se voient forcés de maintenir leurs dépenses salariales au niveau des normes minimales par crainte de perdre des contrats à cause de la facilité des grands détaillants à changer de fournisseurs et de s'approvisionner dans diverses régions du monde...<sup>181</sup>

Ces bouleversements dans la structure de l'industrie du vêtement ont eu des répercussions importantes sur les travailleurs de ce secteur. Puisque la concurrence des pays asiatiques est fondée sur les bas salaires, l'écart salarial entre le Québec et ces pays est énorme et les conditions du travail abominables<sup>182</sup>. Dès lors, l'industrie du vêtement doit affronter une concurrence déloyale féroce; pour y faire face, elle doit s'adapter à ces changements. Les entreprises attirées par ces conditions décident soit de déménager leurs activités vers ces pays — ce qui entraîne une perte d'emplois dans le secteur—, soit de rester et se servir de la délocalisation pour menacer les travailleurs afin que ces derniers acceptent une baisse de leur salaire et de leurs avantages sociaux.

La libéralisation des échanges d'un côté et la fluctuation du dollar canadien d'un autre ont entraîné la fermeture de plusieurs usines au Québec, soit pour donner lieu à une

<sup>179</sup> Commission de coopération dans le domaine du travail, *supra* note 166 à la p.10.

<sup>180</sup> Condition féminine Canada, « Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses du vêtement au Canada et à l'étranger », par Lynda Yanz, Bob Jeffcott, Deena Ladd et Joan Atlin, 1999. [En ligne] : [\[http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubspr/0662273834/199901\\_0662273834\\_13\\_f.htm\]](http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubspr/0662273834/199901_0662273834_13_f.htm) Site consulté le 30 juin 2008.

<sup>181</sup> Commission de coopération dans le domaine du travail, *supra* note 166 à la p.29.

<sup>182</sup> Carole Crabbé, « La mode déshabillée », 1998, à la p.21. [En ligne] : [\[http://www.vetementspropres.be/marques/mode03.pdf\]](http://www.vetementspropres.be/marques/mode03.pdf) Site consulté le 19 mai 2009.

délocalisation ou pour mettre fin à leurs activités. Par conséquent, la mise à pied des travailleurs a augmenté alors que les salaires et les conditions du travail sont à la baisse.

L'intégration économique des pays du Sud au sein de l'économie mondiale, en vertu des accords de libre échange et des traités bilatéraux et régionaux comme l'ALÉNA, favorise « le dumping social » : en cherchant les lieux les plus profitables, les entreprises déplacent certaines de leurs opérations vers ces pays. Cela a sans doute des effets négatifs sur l'emploi, les salaires, les conditions du travail ainsi que sur les normes du travail dans les pays industrialisés.

Les traités de libre échange aménagent essentiellement les échanges commerciaux, la mobilité de la production et des capitaux et délaissent la dimension sociale de cette libéralisation des échanges. À cet égard, certains trouvent que ce type de traités n'est plus seulement perçu comme un accord à travers lequel les barrières tarifaires disparaissent pour ouvrir les frontières et permettre la libre circulation des produits.

Les nouveaux traités de libre échange sont aujourd'hui de véritables outils de « ré-engineering » économique, politique et social.

- Charte de protection des droits des investisseurs;
- déréglementation des politiques environnementales et sociales des pays;
- négociations dans le secret<sup>183</sup>.

L'ALÉNA est considéré comme un accord qui fait prévaloir les intérêts économiques des entreprises et qui leur permet d'acquérir plus de pouvoir au détriment des droits sociaux de la population des trois pays engagés dans cet accord. Depuis son entrée en vigueur, l'ALÉNA a eu des répercussions dans plusieurs domaines. Ainsi, dans le domaine du travail y a-t-il eu :

---

<sup>183</sup> « Parce qu'une autre Amérique est possible! » [En ligne] : [<http://www.ffq.qc.ca/pub/formation-ZLEA.pdf>.] Site consulté le 3 novembre 2008.



fléchissement des salaires et accroissement des écarts de revenus à l'échelle tri nationale.

Taux de syndicalisation et conditions de travail à la baisse dans les trois pays en raison des menaces des délocalisations.

Conditions de travail des travailleuses et travailleurs migrants ont entraîné un nivellement vers le bas pour tous les travailleurs.

Précarité croissante des emplois et la progression du travail informel...<sup>184</sup>

Vu les retombées sociales de l'ALÉNA, un accord parallèle à l'ALÉNA a été créé à la demande du président des États-Unis Bill Clinton, suite à la réaction des mouvements syndicaux aux États-Unis et pour faire face à une concurrence déloyale du Mexique fondée sur des normes minimales du travail. C'est l'Accord Nord Américain de Coopération dans le domaine du Travail (l'ANACT), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1994. L'ALÉNA est considéré comme le premier accord de libre échange multilatéral à introduire une clause sociale<sup>185</sup>.

L'ANACT vise à concilier entre le respect des normes du travail, les droits des travailleurs et le commerce<sup>186</sup>.

<sup>184</sup> Sylvie Dugas, « L'ALÉNA : Un bilan social négatif », 2004, à la p.3. [En ligne] : [http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/Chro\_0433\_bilan-ALÉNA10.pdf.] Site consulté le 19 mai 2009.

<sup>185</sup> Dalil Maschino, « L'accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, l'ALÉNA et la « clause sociale », cité dans René Laperrière, *Droits du travail et commerce international*, Cowansville, Qc, Les éditions Yvon Blais Inc, 1995, à la p.3.

<sup>186</sup> L'article 1 de l'ANACT stipule : Le présent accord vise les objectifs suivants :

- a) améliorer les conditions de travail et le niveau de vie sur le territoire de chacune des Parties;
- b) faire prévaloir, dans toute la mesure du possible, les principes relatifs au travail énoncés à l'annexe 1;
- c) encourager la coopération pour favoriser l'innovation et améliorer les niveaux de productivité et de qualité;
- d) favoriser la publication et l'échange d'informations, la production et la coordination de données et la réalisation d'études conjointes, afin de contribuer à une meilleure compréhension mutuelle des lois et institutions régissant le travail sur le territoire de chacune des Parties;
- e) élaborer des activités coopératives en matière de travail fondées sur la réciprocité des avantages;
- f) promouvoir l'observation et l'application efficace, par chacune des Parties, de sa législation du travail; et
- g) favoriser la transparence dans l'application de la législation du travail.»

Ressources humaines et développement social Canada, « Accord Nord-Américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) ». [En ligne] :

[http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/pt/psait/acdt/02ANACT.shtml.] Site consulté le 4 novembre 2008.

(...) L'ANACT s'intéresse à une dimension sociale, il repose sur une prémisse commerciale. Son but premier est de limiter la concurrence entre les États partenaires à partir de leurs normes respectives de protection sociale et non pas de fournir aux travailleurs un instrument de défense face aux effets négatifs du libre-échange qu'ils peuvent subir. L'ANACT sert à faciliter l'application de l'ALÉNA, de façon à ce qu'il puisse produire entièrement ses effets. L'ANACT vise à empêcher que les entreprises, en ne respectant pas la législation nationale à laquelle elles sont soumises (salaires ou acquis sociaux), baissent leurs coûts de main-d'œuvre et engendrent ainsi une concurrence déloyale (dumping social). Les États n'ont pas cherché à réglementer les questions sociales elles-mêmes, mais plutôt à éviter que celles-ci ne soient utilisées à l'encontre de la concurrence loyale mise de l'avant par le libre-échange<sup>187</sup>.

L'accord n'a aucun aspect contraignant et n'établit aucune règle supranationale qui remplace la législation nationale relative au droit du travail des trois pays concernés, mais il cherche à promouvoir et à encourager l'application des lois nationales dans le domaine du travail. Ainsi, la coopération entre les trois pays se traduit-elle par de l'échange d'informations, de l'assistance technique ainsi que de la consultation.

L'organe principal de la mise en application de l'ANACT est la commission de coopération, composée d'un conseil ministériel et d'un secrétariat. Un bureau administratif national est établi dans chaque pays pour assister la commission en vue de remplir ses fonctions. L'accord comporte des mécanismes de règlement de différends pouvant aboutir à des sanctions économiques dans les cas de non-respect de ces principes<sup>188</sup>.

Toutefois, l'ANACT a été perçu par certains, notamment René Laperrière, comme inefficace parce qu'il s'appuie sur l'idée de coopération entre les pays membres et non sur une réglementation supranationale qui permettrait d'harmoniser le droit du travail dans la région<sup>189</sup>. De plus, l'accord présente plusieurs ambiguïtés et faiblesses étant donné qu'il

---

<sup>187</sup> Melinda Madueno et Natacha Binsse-Masse, « L'Accord Nord-Américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) est-il une institution adéquate en vue d'assurer le respect des droits relatifs au travail? », Observatoire des Amériques (2003), à la p.8. [En ligne] : <http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/Cahier-ANACT.pdf>. Site consulté le 4 novembre 2008.

<sup>188</sup> Dalil Maschino, *supra* note 185 à la p.24.

<sup>189</sup> René Laperrière, « Bilan, enjeux et perspectives : La commercialisation internationale des droits du travail », cité dans René Laperrière, *Droits du travail et commerce international*, Cowansville, Qc, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1995. À la p.112.

englobe trois pays différents sur les plans économique, culturel ainsi que sur la législation du travail.

Les trois pays signataires de l'ANACT ont privilégié la coopération afin de favoriser le respect des normes du travail définies dans l'Accord, les sanctions économiques n'étant possibles qu'en cas de violation d'un nombre restreint de droits fondamentaux auxquels il renvoie. Cependant, contrairement au traité de l'Union européenne, l'ANACT n'autorise aucune institution ou législation supranationale, ni aucune perspective d'harmonisation des normes du travail dans les pays membres (...) l'accord met l'accent sur l'obligation qui leur est faite d'assurer l'application de leur législation sans recourir à une autorité supranationale qui viendrait restreindre leur souveraineté en ce domaine (...) <sup>190</sup>.

Il est certain que l'intégration économique et l'intensification de la concurrence des pays émergents et la délocalisation de la production vers les pays à bas salaires ont eu des effets sociaux négatifs au Québec de même que dans tous les pays industrialisés. Pour faire face à ce phénomène, plusieurs pays ont adopté des programmes d'ajustements, dont certains sont décrits ci-après.

Les États-Unis sont parmi les premiers à avoir mis en place des mesures d'ajustements pour aider les travailleurs et leur offrir des compensations en cas d'altérations de leur situation à cause du commerce extérieur. Le TAA, « Trade Adjustment Assistance », est un programme adopté par les États-Unis en vertu de la Loi sur l'expansion du commerce de 1962. Le TAA cherche à aider les employés à s'adapter aux mutations du marché à la suite de l'introduction du GATT. Ce programme n'a cessé d'évoluer pour donner naissance en 1993 à un programme particulier à l'ALÉNA, le « NAFTA-TAA » qui vise à aider et protéger les travailleurs qui perdent leur emploi ou connaissent une baisse de leur salaire en raison soit de la délocalisation vers le Canada et le Mexique soit des importations en provenance de ces pays. En 2002, une consolidation de ces deux programmes, le programme général et celui de l'ALÉNA, a été introduite pour établir une concordance avec le développement économique,

---

<sup>190</sup> Québec, Ministère du Travail, « La régulation des normes du travail à l'ère de la globalisation » par Reynald Bourque, *Regards sur le travail*, volume 4, n.2, 2007, p.9-10. [En ligne] : [<http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/regardstravail/regardstravail-vol04-02.pdf>.] Site consulté le 3 novembre 2008

particulièrement avec la pénétration de la Chine et de l'Inde dans le commerce mondial. Le nouveau programme couvre des nouvelles catégories de travailleurs et améliore les services et prestations offerts<sup>191</sup>.

### 3.3 La délocalisation source de pertes d'emplois

La restructuration du système de production de l'industrie du vêtement, la libéralisation des échanges et la mobilité du capital ont considérablement affecté la production et la création d'emplois dans ce secteur. Depuis l'accession de la Chine à l'OMC et la conclusion de l'ATV, la productivité a augmenté tandis que la production et l'emploi ont chuté. Les importations se sont amplifiées alors que les exportations ont baissé. Cela peut s'expliquer par le déplacement de certaines activités de productions dans les pays à faible coût de main-d'œuvre. Les producteurs de ces secteurs estiment que pour faire face à une concurrence internationale intense, la délocalisation constitue la stratégie gagnante dans un secteur de production de masse<sup>192</sup>. En conséquence, ce sont les travailleurs qui payent la note ; ainsi assiste-t-on à un recul d'emplois, à des pertes d'emplois très importantes dans l'industrie du vêtement au Québec. Des milliers d'emplois ont en effet disparu en raison de la concurrence « déloyale » des pays émergents — notamment la Chine. Les usines québécoises ne pouvant plus lutter contre ces pays, devenus de vrais compétiteurs, elles ferment leurs portes pour délocaliser ou bien mettre un terme à leurs activités.

---

<sup>191</sup> À ce sujet, voir Christian Deblock, « L'aide à l'ajustement commercial : Une particularité américaine », CEIM, 2008. [En ligne] : [\[http://www.er.uqam.ca/nobel/ceim/ggt/IMG/pdf/Deblock\\_et\\_la\\_politique\\_commerciale\\_americaineP AAC-GGT.pdf\]](http://www.er.uqam.ca/nobel/ceim/ggt/IMG/pdf/Deblock_et_la_politique_commerciale_americaineP AAC-GGT.pdf) Site consulté le 28 septembre 2008.

<sup>192</sup> Dans les années 1980, le secteur du vêtement était l'un des grands producteurs manufacturiers au Québec. Cependant, à partir des années 2000, la production de ce secteur a reculé de 20% entre 2001 et 2004 ; les importations ont atteint 2,4 milliards de dollars entre 1992 et 2004. Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), « Quel est l'avenir des industries du textile et du vêtement au Québec? », par Louis-Philippe Tessier-Parent, vol.8, 2006, à la p.11. [En ligne] : [\[http://www.cetech.gouv.qc.ca/publications/index.asp?categorie=0700101\]](http://www.cetech.gouv.qc.ca/publications/index.asp?categorie=0700101). Site consulté le 1<sup>er</sup> février 2009.

(...) En effet, l'ouverture des marchés va avoir un impact sur certaines entreprises québécoises. Un certain nombre d'entre elles ne pourront pas faire face à la concurrence étrangère et devront fermer leurs portes. D'autres, pour se maintenir en affaires, seront tentées de délocaliser, en partie ou en totalité, leurs activités de production ailleurs dans le monde. Dans un tel contexte, plusieurs emplois seront perdus dans cette industrie au Québec à moyen terme<sup>193</sup>.

L'industrie du vêtement a enregistré des pertes d'emplois importantes : ainsi, entre 2001 et 2007, 56% des emplois dans le secteur du vêtement ont disparu, soit un passage de 71000 à 31000 emplois<sup>194</sup>. Le nombre d'entreprises a aussi continué de baisser pour atteindre 800 en 2004 alors qu'il était de 1867 en 1990<sup>195</sup>.

D'après la figure 3.3 ci-après, on constate que dans les années 1990, l'emploi dans l'industrie du vêtement était caractérisé par l'instabilité et qu'il a connu une faible baisse.

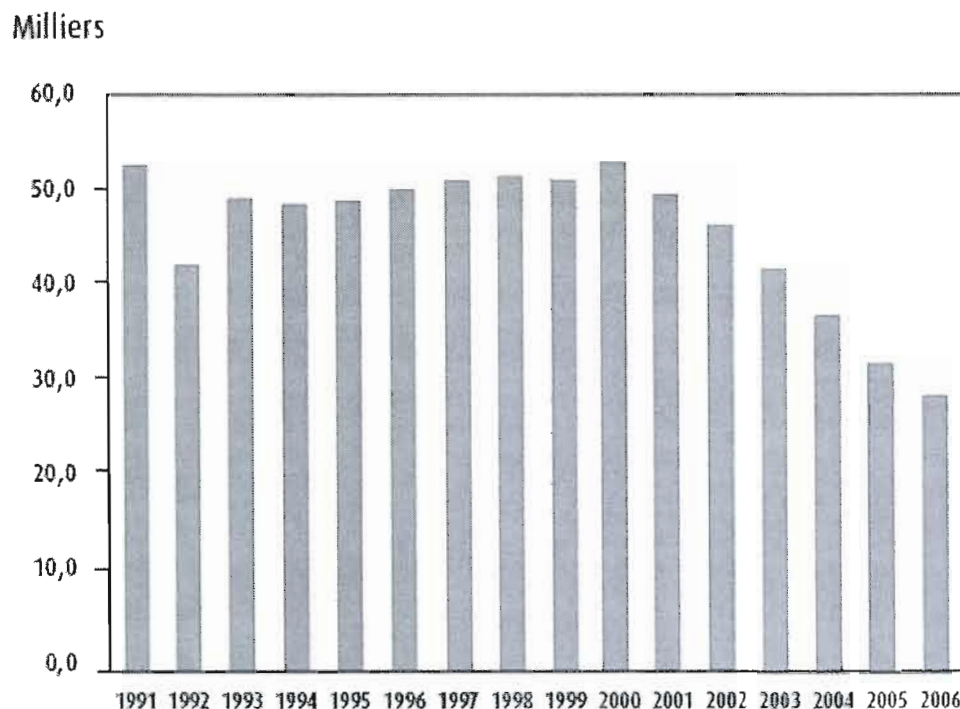
---

<sup>193</sup> Québec, Développement économique et régional, *supra* note 144 à la p.78.

<sup>194</sup> Québec, Emploi Québec, « Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2008-2012 », juillet 2008, aux p.39-40. [En ligne] : [\[http://www.emploi.quebec.net/publications/pdf/00\\_imt\\_emploi\\_sectoriel\\_2008-2012.pdf\]](http://www.emploi.quebec.net/publications/pdf/00_imt_emploi_sectoriel_2008-2012.pdf)

Site consulté le 2 novembre 2008

<sup>195</sup> Centre international de la solidarité ouvrière (CISO), « Mondialisation de l'industrie du textile et du vêtement – Effritement des droits des travailleurs et des travailleuses », par Catherine Vaillancourt-Laflamme, 2006. [En ligne] : [\[http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/effritement-des-droits-des-travailleurs-et-des-travailleuses.pdf\]](http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/effritement-des-droits-des-travailleurs-et-des-travailleuses.pdf) Site consulté le 17 octobre 2008.



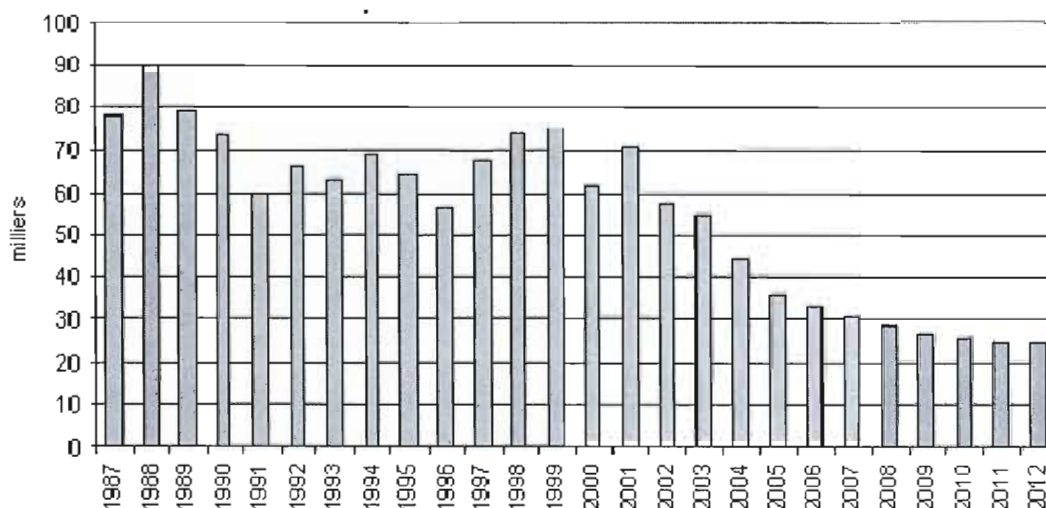
**Figure 3.3 : Évolution de l'emploi dans l'industrie du vêtement au Québec (2001-2006)**

EERH : Enquête sur l'emploi, les gains et la durée du travail, Statistique Canada

Par ailleurs, dès le début des années 2000, l'emploi a marqué une forte chute occasionnée par l'accentuation de la libéralisation des échanges et l'exacerbation de la concurrence mondiale qui a durement frappé l'industrie du vêtement. En fait, selon les prévisions d'Emploi Québec, l'industrie du vêtement devrait, comme d'autres industries, subir une très grande perte d'emplois dans les années à venir.

D'ici l'année 2012, on estime qu'il ne subsistera que 25000 emplois dans le secteur du vêtement ; la fermeture des entreprises au Québec et le déplacement de leur production vers les pays à faible rémunération révèle à quel problème cette industrie est confrontée. Les fabricants délocalisent et ont l'intention de continuer dans cette direction, ce qui sans doute frappe durement l'emploi en entraînant une perte drastique d'emplois dans ce secteur.

D'après les statistiques de la figure 3.4 ci-dessous, on peut dire que dans l'industrie du vêtement, « la situation est catastrophique. Il s'est perdu des milliers d'emplois et autant sont menacés. Il faut sauver le secteur manufacturier », déclare Henri Massé, président de la FTQ<sup>196</sup>.



**Figure 3.4 : Emploi dans la fabrication des vêtements et de produit en cuir (de 1987 à 2012)**

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active ; estimations d'Emploi Québec pour la période 2008 à 2012.

Les transformations de l'industrie du vêtement du fait de la libéralisation des échanges ont entraîné une perte terrible d'emplois dans la fabrication. Elles ont également modifié le « portrait de l'emploi » de telle sorte qu'on assiste à une augmentation du travail qualifié dans ce secteur ; cela explique la tendance à utiliser la stratégie d'innovation pour affronter la concurrence des pays émergents. Par exemple, entre 2003 et 2005, le nombre de designers est

<sup>196</sup> Pierre Thérout, « L'idée grand rendez-vous manufacturier fait son chemin : Gouvernements, employeurs et syndicats doivent travailler ensemble à trouver des solutions », *Les Affaires* (3 février 2007). [En ligne] : Eureka.cc [<http://www.biblio.eureka.cc/WebPages/Search/Result.aspx>].

passé de 320 à 340 alors que celui de spécialistes de l'import / export est passé de 2100 à 3200<sup>197</sup>.

Toutefois, l'industrie du vêtement compte beaucoup sur l'activité de production — qui demande une main-d'œuvre abondante et peu qualifiée, comme nous l'avons déjà démontré. C'est pour cela que les travailleurs mis à pied en raison d'une délocalisation éprouvent des difficultés à trouver un autre emploi. Ils en sont alors réduits au chômage et à la pauvreté. Pour appuyer cette idée, nous allons prendre quelques exemples d'entreprises québécoises qui ont misé sur la délocalisation, ce qui nous amènera à présenter les raisons qui les ont menées à choisir cette voie.

### 3.3.1 Exemples d'entreprises québécoises délocalisées et leurs témoignages

**Gildan :** c'est une entreprise québécoise de tee-shirts, fondée en 1984. C'est l'une des entreprises ayant misé sur la stratégie de délocalisation pour augmenter leur rentabilité. Les deux dernières usines à Montréal ont été fermées en août 2007. De cette façon, Gildan a gardé uniquement son siège social à Montréal alors que toute sa production a été délocalisée en Amérique centrale — Honduras, Nicaragua, République dominicaine et Haïti<sup>198</sup>.

Geneviève Gosselin, directrice générale des communications de Gildan, explique les raisons qui ont incité l'entreprise à délocaliser :

<sup>197</sup> Canada, Centre de carrière industrie du vêtement, « Faits saillants de l'industrie », 2003. [En ligne] : [<http://www.apparelcareerfocus.ca/pdf/fr/Counsellorsguide.pdf>.] Site consulté le 17 novembre 2008.

<sup>198</sup> *Le Devoir*, « Gildan ferme ses deux dernières usines au Canada », par Éric Desrosiers, 28 mars 2007. [En ligne] : [<http://www.ledevoir.com/2007/03/28/137169.html>.] Site consulté le 1<sup>er</sup> février 2009.



Ce serait surprenant que nous recommencions à produire des t-shirts au Québec... Nous produisons des t-shirts sans valeur ajoutée qui sont vendus en grande quantité à des distributeurs. Dans ce contexte-là, nous devons faire des t-shirts de bonne qualité au meilleur coût possible. C'est impossible de le faire au Québec en raison de la concurrence de l'Asie<sup>199</sup>.

**Jeans Warwick** : c'est une entreprise québécoise, dont 75% de la production se trouve en Chine.

Selon son président Léo-Karl Fischlin, la Chine reste le meilleur choix pour délocaliser leur production, bien que les prix y aient augmenté de 20% à 30% ces dernières années. « Je choisirais encore la Chine, répond Léo-Karl Fischlin. C'est encore eux qui ont les meilleures qualifications et c'est encore presque 50% moins cher qu'au Québec. Dans mon secteur, c'est encore ce qu'il y a de mieux<sup>200</sup> ».

**Golden Brand** : c'est une usine de l'entreprise américaine de vêtements « Men's Wearhouse » située à Montréal. Elle fournit les magasins Moores au Canada.

L'entreprise américaine propriétaire de Golden Brand, Men's Wearhouse, a annoncé la semaine dernière qu'elle transférerait ses activités de production vers des pays émergents pour diminuer ses coûts. La direction de l'entreprise a indiqué qu'elle ne pouvait demeurer concurrentielle dans les circonstances, en raison de la valeur élevée du dollar canadien et par la concurrence asiatique<sup>201</sup>.

Avec sa décision de fermeture d'usine et la délocalisation, Golden Brand a entraîné une perte d'emploi pour 540 travailleurs à Montréal. Toutefois, selon les syndicats cette fermeture n'est pas justifiable parce que l'entreprise est encore rentable et qu'elle a généré des profits

<sup>199</sup> *La Presse*, « Industrie du vêtement au Québec : un cauchemar devenu réalité », par Vincent Brousseau-Pouliot, octobre 2007. [En ligne] : [\[http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/apps/pbcs.dll/article?AID=/20071026/LAINFORMER/710260848/5891/LAINFORMER01&template=printart&print=1\]](http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/apps/pbcs.dll/article?AID=/20071026/LAINFORMER/710260848/5891/LAINFORMER01&template=printart&print=1). Site consulté le 27 novembre 2008.

<sup>200</sup> *La Presse Affaires*, « L'avantage chinois s'étiole », par Hugo Fontaine, août 2008. [En ligne] : [\[http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/article/20080802/LAINFORMER/808020988/5891/LAINFORMER01\]](http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/article/20080802/LAINFORMER/808020988/5891/LAINFORMER01). Site consulté le 27 novembre 2008.

<sup>201</sup> Radio-Canada, « Fermeture de Golden Brand : 540 employés en colère », mars 2008, [En ligne] : [\[http://www.radio-canada.ca/regions/Montreal/2008/03/11/001-Golden-Brand-Manif\\_n.shtml\]](http://www.radio-canada.ca/regions/Montreal/2008/03/11/001-Golden-Brand-Manif_n.shtml). Site consulté le 28 novembre 2008.

considérables de 148 575 000 millions de dollars en 2007 — soit une augmentation de 108% depuis deux ans<sup>202</sup>.

(...) Il s'agit d'un comportement honteux pour une compagnie qui prétend être un citoyen corporatif responsable... Il semble donc évident que le seul but de Men's Wearhouse est d'augmenter encore plus sa marge de profits au détriment des travailleuses québécoises qui ont contribué à la mise sur pied et à la prospérité de Golden Brand depuis 1961<sup>203</sup>.

Gaétan Desnoyers, conseiller syndical, déclare :

C'est comme pour l'entreprise Gildan, qui a fermé son entreprise ici pour s'établir en Asie alors qu'elle réalisait des profits faramineux. Gildan est partie pour en faire encore plus. C'est ça qui est indécent. C'est pareil pour Golden Brand qui pendant 20 ans, a profité de la faiblesse du dollar canadien et engrangé des profits<sup>204</sup>.

**Louis Garneau** : c'est une entreprise québécoise spécialisée dans la fabrication de vêtements de sport. Bien qu'elle constitue un exemple d'entreprise ayant gardé la majorité de sa production localement, Louis Garneau a choisi la voie de l'innovation pour se différencier de la concurrence asiatique. C'est pourquoi il a délocalisé une partie de sa production en Asie.

Pour faire face à la concurrence, Louis Garneau Sports, un fabricant de vêtements et d'accessoires de sport, a progressivement développé son réseau d'approvisionnement en Chine et en Indonésie. Il y compte une cinquantaine de fournisseurs. En abandonnant une partie imposante de la production manufacturière réalisée au Québec, l'entreprise a fait le choix stratégique de miser sur ses avantages compétitifs, la créativité et l'innovation<sup>205</sup>.

---

<sup>202</sup> FTQ, « Le Conseil du Québec UNITE HERE-UNIS, avec l'appui de la FTQ, lance une campagne publique contre Men's Wearhouse (Moore's) », Montréal, mars 2008. [En ligne] [<http://www.ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?id=1738&langue=fr>] Site consulté le 28 novembre 2008.

<sup>203</sup> *Ibid.*

<sup>204</sup> *Montréal Express*, « Le cœur de la Place de la mode se vide : La Golden Brand licencie ses 540 employés », par Louise Potvin. [En ligne] : [<http://www.montrealexpress.ca/article-194209-Le-cur-de-la-Place-de-la-mode-se-vide.html>] Site consulté le 1<sup>er</sup> décembre 2008.

<sup>205</sup> *La Chine des affaires*, « Nos entreprises - Approvisionnement en produits et composantes », par Lynda Dumais. [En ligne] :

De cette façon, le dirigeant de l'entreprise constate :

Il serait aujourd'hui impensable de fabriquer certains de nos produits au Québec... Quand on sait qu'il est 35 fois moins coûteux d'employer un ouvrier en Asie qu'au Canada, on ne s'étonne pas que les vêtements à très forte teneur en main-d'œuvre comme un manteau, qui requiert trois à quatre heures d'assemblage, soient de plus en plus fabriqués en Asie<sup>206</sup>.

Louis Garneau explique également que la localisation de l'entreprise dépend de la qualité du produit. Il note :

Nous continuerons de miser sur la Chine pour la fabrication de produits de grande quantité. Au Mexique, nous opterons pour la production à moyen volume... les six établissements de la compagnie à Québec et à Newport, au Vermont, continueront de se concentrer principalement sur le design des produits et les collections personnalisées<sup>207</sup>.

**Peerless** : il est considéré comme l'un des plus grands manufacturiers de vêtements pour homme en Amérique du Nord. Pour s'adapter aux mutations suscitées par la mondialisation, l'entreprise estime que, compte tenu de la concurrence internationale intense, elle doit délocaliser les activités de production et se concentrer sur les innovations pour se distinguer des produits asiatiques qui inondent le marché mondial du vêtement. Le vice-président de Vêtements Peerless, à Montréal, trouve qu'il ne faut pas uniquement penser au sort des couturières qui sont affectées par la délocalisation. Il stipule :

---

[<http://chinedesaffaires.wordpress.com/quebec-chine/entreprise/approvisionnement/>.] Site consulté le 3 décembre 2008.

<sup>206</sup> *Ibid.*

<sup>207</sup> *Le Soleil*, « Louis Garneau Sports : de la Chine au Mexique », par Gilbert Leduc, mars 2008. [En ligne] : [<http://veloptimum.net/velonouvelles/8/ART/3mars/Soleil22.html>.] Site consulté le 1<sup>er</sup> décembre 2008.

La couture demeure un élément de premier plan, mais si on veut avancer, il est primordial de voir les choses de façon plus globale... On fait la part des choses. On achète ailleurs quand c'est plus rentable. On s'adapte. Mais c'est encore au Québec qu'il y a une solide expertise, qu'il se fait le plus de créations. Ça va demeurer ainsi<sup>208</sup>.

Selon, les témoignages de ces entreprises, on constate que la délocalisation s'impose comme une réalité économique à laquelle on ne peut éviter : elle est incontournable. Elle constitue une nécessité à la continuité et la survie de l'entreprise ; c'est pourquoi quasiment toutes les entreprises dans l'industrie du vêtement sont poussées à utiliser cette stratégie, notamment en ce qui concerne la production de masse.

En conséquence, la délocalisation a comme impact la perte d'emplois, qui va elle-même avoir des répercussions sur le pouvoir syndical et donc sur les conditions de travail dans le secteur de l'industrie du vêtement.

### 3.4 Délocalisation et affaiblissement du pouvoir syndical

Les mutations que le secteur du vêtement connaît depuis plusieurs années (libéralisation du commerce, mobilisation des capitaux, délocalisation, pertes d'emplois) ont influencé les formes d'organisation des relations de travail. Le pouvoir syndical subit les pressions de la mondialisation, le renforcement du pouvoir des entreprises qui cherchent la flexibilité et de faibles coûts, ainsi que le désengagement de l'État providence vis-à-vis de son rôle protecteur. Tout cela remet en question l'action syndicale dans le sens où la menace de la délocalisation limite le pouvoir syndical. Ainsi, « les syndicats sont fortement incités à modifier leurs comportements, à abandonner la confrontation au profit de la concertation et à devenir proactifs pour ce qui concerne l'organisation de la production et de l'entreprise<sup>209</sup>. »

<sup>208</sup> *Le Journal de Montréal*, « Toujours 2500 emplois dans le vêtement à Montréal : Peerless a une recette pour se démarquer de la Chine » par Yvon Laprade, juin 2008. [En ligne] : [<http://www2.canoe.com/cgi-bin/imprimer.cgi?id=369156>.] Site consulté le 1<sup>er</sup> février 2009.

<sup>209</sup> Mona-Josée Gagnon, « La modernisation du syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logique représentative » dans de James D. Thwaites, dir., *Travail et syndicalisme : Origines, évolution et défis d'une action sociale*, Québec : Les Presses de l'Université Laval, 2007, à la p.489.

En conséquence, la délocalisation représente pour les syndicats un grand défi à relever dans le sens où les entreprises se servent de celle-ci comme d'un moyen de pression grâce auquel elles arrivent à abaisser les conditions de travail ou bien à faire planer la menace des pertes d'emplois.

Dans un tel contexte, un poids énorme repose sur les négociateurs syndicaux qui devront apprécier le sérieux de la menace patronale et le risque réel de délocalisation de l'établissement. D'un point de vue plus général d'ailleurs, les menaces de délocalisation de la part de l'employeur non seulement rendent la négociation plus difficile et moins avantageuse pour les salariés mais cela peut aussi inciter ces derniers à délaisser ou à percevoir comme moins efficace l'instance syndicale<sup>210</sup>. Ajoutons à cela l'abolition des décrets de convention collective dans ce secteur qui représentaient une sorte de protection supplémentaire pour les travailleurs non syndiqués. La disparition de ces décrets a eu des effets non négligeables sur les conditions de travail de ces travailleurs.

### 3.4.1 Les conséquences de la délocalisation sur les conditions de travail

La mondialisation de l'économie et la mobilité accrue des capitaux ont abouti à une remise en cause du rôle de l'État et de son efficacité dans la protection sociale des travailleurs, ce qui a favorisé par ailleurs l'émergence des entreprises multinationales en tant que nouveaux acteurs sur la scène internationale et le renforcement de leur pouvoir<sup>211</sup>.

<sup>210</sup> Marie-Ange Moreau et Gilles Trudeau, *supra* note 170 aux pp. 55-89.

La remise en question du rôle du syndicat au niveau mondial a amené, depuis 2004, le Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Mondialisation et le Travail (CRIMT) à tenir un colloque portant sur le thème du renouveau syndical. « Ce colloque visait à réunir des syndicalistes et des spécialistes des relations industrielles et de la question syndicale afin qu'ils puissent partager leurs recherches et leurs expériences ; l'objectif des organisateurs étant de consolider les liens entre les milieux syndicaux et ceux de la recherche, d'horizons nationaux et linguistiques divers mais tous préoccupés des défis que pose le renouveau syndical ». Larry Haiven, Christian Lévesque, Nicolas Roby, « Pistes de renouveau syndical : défis et enjeux », *Relation industrielle*, 2006, vol. 61, no 4, à la p.567.

<sup>211</sup> L'impact de la mondialisation sur l'État Nation est notable ; c'est pourquoi la doctrine est abondante sur ce sujet. Citons par exemple Jacques Chevallier, *L'État*, Paris : Dalloz, 1999 ; François Ost, « Mondialisation, globalisation et universalisation : s'arracher, encore et toujours, à L'État de nature » dans Charles-Albert Morand, dir., *Le droit saisi par la mondialisation*, Bruxelles : Helbing &

(...) Le déplacement des investissements des entreprises multinationales vers les pays offrant aux travailleurs des régimes de protection sociale et des salaires inférieurs a contribué à une dégradation des conditions de travail dans les pays industriels développés, qui se manifeste notamment par des pertes et des délocalisations d'emplois, et un recours accru à la sous-traitance et aux emplois précaires<sup>212</sup>.

Afin de faire face à la concurrence des pays émergents, à la délocalisation des entreprises, de rester compétitifs, et de créer et sauvegarder l'emploi sur leurs territoires, les États acceptent de limiter leurs interventions dans la réglementation de la relation de travail et de choisir la voie de déréglementation en matière de normes du travail<sup>213</sup>. « La globalisation confère donc aux entreprises multinationales un pouvoir d'imposer aux États nationaux des limites à leur souveraineté législative, ce qui leur permet de négocier directement avec ceux-ci pour tenter d'obtenir des conditions avantageuses pour leurs investissements<sup>214</sup> ».

Vu les difficultés économiques auxquelles le gouvernement québécois est confronté, notamment dans le secteur de l'industrie du vêtement, et pour surmonter ces problèmes, il s'est engagé dans la voie de désengagement de l'État. Ce faisant, les intérêts économiques prévalent sur la protection sociale des travailleurs. C'est ce que le Premier ministre Jean Charest confirmait en déclarant :

---

Lichtenhahn, 2001, à la p.12 ; Lucie Lamarche, « L'État désétatisé et ses fonctions sociales : éléments de réflexion » dans François Crépeau, dir., *Mondialisation des échanges et fonctions de l'État*, Bruxelles : Bruylant, 1997, aux p.235-236.

<sup>212</sup> Institut international d'études sociales, « Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation », par Reynald Bourque, Genève, 2005, à la p.1. [En ligne] : [<http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/download/dp16105.pdf>.] Site consulté le 6 janvier 2009.

<sup>213</sup> Marie-Ange Moreau et Gilles Trudeau, *supra* note 170 à la p.5.

La déréglementation, ou réforme réglementaire, constitue l'un des programmes de l'OCDE qui « vise à aider les administrations à améliorer la qualité de la réglementation — c'est-à-dire à réformer les réglementations qui font obstacle inutilement à la concurrence, l'innovation et la croissance, tout en assurant que les réglementations servent d'une façon efficiente des objectifs sociaux importants ». OCDE, « Réforme réglementaire ». [En ligne] : [[http://www.oecd.org/topic/0,3373,fr\\_2649\\_37421\\_1\\_1\\_1\\_1\\_37421,00.html](http://www.oecd.org/topic/0,3373,fr_2649_37421_1_1_1_1_37421,00.html).] Site consulté le 9 janvier 2009.

<sup>214</sup> Ministère du Travail, *supra* note 190 à la p.2.

L'avenir économique du Québec, ce n'est pas l'interventionnisme, c'est l'entrepreneurship. La détérioration de la capacité de l'État québécois à bien servir les citoyens et la préservation de la position économique concurrentielle du Québec nous imposent donc une révision du fonctionnement de l'État<sup>215</sup>.

L'industrie du vêtement est un exemple de la déréglementation du gouvernement québécois par l'élimination des obstacles législatifs que représentait le régime des décrets de convention collective et ce, afin d'assurer le développement des entreprises de ce secteur.

Les entreprises veulent qu'on leur permette de faire des affaires sans aucune restriction, sans aucun contrôle. Elles font pression sur les gouvernements pour qu'il y ait moins de lois et moins de règlements. Produire là où ça coûte le moins cher et vendre là où ça rapporte le plus afin de faire le maximum de profits, voilà leur unique souci<sup>216</sup>.

En conséquence, ce sont les travailleurs et travailleuses du secteur du vêtement qui ont subi les conséquences de désengagement du gouvernement au niveau de leur protection sociale. De même, les modifications fondamentales qui ont été apportées à la réglementation du secteur du vêtement ont provoqué un changement majeur dans leurs conditions de travail. Ainsi, ces travailleurs sont-ils passés d'un régime de normes supérieures et particulières à un régime de normes minimales particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement : le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement*<sup>217</sup>, associé à la *Loi sur les normes du travail*<sup>218</sup> (LNT).

<sup>215</sup> CSQ, « La tornade libérale : analyse de l'action législative du gouvernement Charest », décembre 2003, à la p.2. [En ligne] : [\[http://travail.csq.qc.net/sites/1679/documents/conjoncture/analyse.pdf\]](http://travail.csq.qc.net/sites/1679/documents/conjoncture/analyse.pdf) Site consulté le 12 décembre 2008.

<sup>216</sup> FTQ, « Le syndicalisme ». [En ligne] : [\[http://74.125.47.132/search?q=cache:pET-NhIoRfwJ:www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php%3Ffichier%3D5326+le+syndicalisme&hl=fr&ct=clnk&cd=9&gl=ca\]](http://74.125.47.132/search?q=cache:pET-NhIoRfwJ:www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php%3Ffichier%3D5326+le+syndicalisme&hl=fr&ct=clnk&cd=9&gl=ca) Site consulté le 22 janvier 2009.

<sup>217</sup> R.Q.C.N-1.1, r.3.1.

<sup>218</sup> L.R.Q. c. N-1.1.



### 3.4.1.1 Le statut des travailleurs de l'industrie du vêtement dans le cadre du régime de décrets

Depuis les années 1930 et jusqu'à l'année 2000, les conditions de travail des salariés de ce secteur étaient régies par des décrets<sup>219</sup> en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC)<sup>220</sup>. Ces décrets, au nombre de douze depuis l'adoption de la loi, n'étaient plus que quatre en 2000, à savoir : le décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons, celui sur l'industrie de la confection pour dames, celui sur l'industrie de la confection pour hommes et celui sur l'industrie du gant de cuir<sup>221</sup>.

#### 3.4.1.1.1 Les particularités du régime de décrets

Adoptée en 1934, la LDCC représentait une particularité de la législation québécoise : en effet, elle « permet[tait] au gouvernement de rendre obligatoires par décret certaines dispositions d'une convention collective pour tous les employeurs et les salariés d'un même secteur d'activité<sup>222</sup> ».

D'un côté, la *Loi sur les décrets de convention collective* appuyait la coopération entre patrons et syndicats en négociant une convention collective qui ne lie juridiquement que les deux parties concernées, mais elle s'étend aux employés non signataires de la convention, et

---

<sup>219</sup> Le ministère du Travail définit le décret : « Un décret est donc une convention collective étendue juridiquement par l'État, qui lie des employeurs et des personnes salariées, syndiquées ou non, d'un métier, d'une industrie, d'un commerce ou d'une profession donnés. » Québec, Ministère du Travail, « Loi et règlements : Loi sur les décrets de convention collective ». [En ligne] : [\[http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/encadrement\\_legislatif/decret.html\]](http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/encadrement_legislatif/decret.html) Site consulté le 7 janvier 2009.

<sup>220</sup> L.R.Q., c. D-2.

<sup>221</sup> R.R.Q. 1981, c. D-2, r.11.

R.R.Q. 1981, c. D-2, r.26.

R.R.Q. 1981, c. D-2, r.27.

R.R.Q. 1981, c. D-2, r.32.

<sup>222</sup> Hélène Ouimet, *Travail plus : le travail et vos droits*, 6<sup>e</sup> éd., Montréal : Wilson & Lafleur, 2008, à la p.385.



qui ne sont pas nécessairement syndiqués. D'un autre côté, elle favorisait l'intervention de l'État afin d'accorder aux travailleurs des conditions de travail décentes<sup>223</sup>.

Cette loi a été adoptée suite à la grande crise économique de 1929 et à ses effets abominables sur les entreprises et les travailleurs au Québec (notamment le chômage et les salaires bas). En effet, le régime de décrets défendait deux objectifs : le premier était de nature économique, le second de nature sociale. L'aspect social résidait dans le fait de permettre à un grand nombre des salariés non syndiqués de bénéficier, par la procédure d'extension de fruits d'une convention collective à laquelle ils n'étaient pas partie prenante. Le deuxième objectif était d'éviter que la concurrence entre les entreprises d'un même secteur ne s'établisse sur les salaires ou sur les conditions de travail (mais préférablement sur d'autres facteurs comme l'innovation...)<sup>224</sup>.

En somme, la LDCC cherchait à assurer des conditions de travail adéquates pour tous les travailleurs ainsi qu'à éviter toute sorte de concurrence déloyale entre les entreprises. Non seulement cette loi était bénéfique pour les travailleurs non syndiqués mais elle protégeait également « (...) les travailleurs syndiqués contre la concurrence des travailleurs moins bien payés d'entreprises non syndiquées<sup>225</sup> ». C'est pourquoi les décrets se sont répandus dans les secteurs dits de concurrence, caractérisés par la petite taille des entreprises et où les facteurs de salaire et de travail sont dominants dans la détermination de l'efficacité de l'entreprise.

Une autre particularité du régime de décrets était le mécanisme de son application. En effet, à la suite de l'adoption d'un décret, les parties avaient l'obligation de former un comité paritaire chargé, d'un côté, de l'administration et de la surveillance de la mise en application

<sup>223</sup> Jean-Louis Dubé, *Décrets et comités paritaires : l'extension juridique des conventions collectives*, Sherbrooke : Les Éditions Revue de droit Université de Sherbrooke, 1990, à la p.19.

<sup>224</sup> Québec, « L'extension juridique des conventions collectives au Québec », par Jean Bernier, 1986, Bibliothèque nationale du Québec, à la p.9.

<sup>225</sup> Ressources humaines et développement social Canada, « Établir et administrer les normes d'emploi sectorielles », par Mark Thompson, Canada, Ressources humaines et développement social, 2008, à la p.10. [En ligne] :

[[http://www.hrsdc.gc.ca/fr/travail/normes\\_travail/ntf/recherche/recherche10/page02.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/fr/travail/normes_travail/ntf/recherche/recherche10/page02.shtml).]

Site consulté le 7 janvier 2009.

du décret et, d'un autre côté, de veiller à informer les employeurs et salariés sur les conditions de travail fixées par le décret<sup>226</sup>. De cette manière, l'application des décrets était confiée aux parties et non à un organe étatique.

Ce comité était composé des représentants des parties syndicale et patronale en nombre égal<sup>227</sup>, avec la possibilité donnée au ministre du travail selon l'article 17 de la LDCC d'adjoindre un maximum de quatre membres désignés par des salariés et des employés non parties prenantes à la convention. Le financement du comité paritaire s'effectue par un prélèvement qui « ne doit jamais excéder ½ % de la rémunération du salarié et ½ % de la liste de paye de l'employeur professionnel<sup>228</sup> ». De ce fait, on peut dire que :

(...) cette gestion peut être sensible aux besoins des parties directement visées par le décret, et les gestionnaires peuvent être mieux en mesure de connaître leurs contraintes particulières que ne saurait le faire une administration centralisée pour l'ensemble des décrets et sous la direction du ministre ou d'un organisme public<sup>229</sup>.

La LDCC était pertinente pour deux raisons : d'une part, elle appuyait la coopération entre patrons et syndicats en négociant une convention collective qui ne lie normalement juridiquement que les deux parties concernées ; d'autre part, elle favorisait en même temps

---

<sup>226</sup> L.R.Q., c. D-2, art. 16.

Les tâches des comités paritaires sont les suivantes :

- « • Analyse mensuelle des rapports de paie des employeurs (prévention) ;
- Enregistrement des manufacturiers et des contracteurs ;
- Inspections régulières et spéciales des ateliers et des édifices ;
- Informations régulièrement transmises aux employeurs et aux salariés sur les conditions de travail du décret ;
- Obligation de rapporter les contrats de sous-traitance pour déterminer la responsabilité solidaire ;
- Enquête complète, même s'il n'y a qu'une seule plainte. » FTQ, « Mémoire de FTQ et SVTI présenté à la Commission de l'Économie et du Travail de l'Assemblée nationale du Québec sur le projet de loi no 47 concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail », septembre 1999, à la p.17. [En ligne] : [\[http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=147\]](http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=147) Site consulté le 15 janvier 2009.

<sup>227</sup> L.R.Q., c. D-2, art. 17.

<sup>228</sup> Article 22i de la LDCC.

<sup>229</sup> Fernand Morin et Jean-Yves Brière, *Le droit de l'emploi au Québec*, 2<sup>e</sup> éd., Montréal : Wilson & Lafleur, 2003, à la p. 613.

l'intervention de l'État « pour élargir par décret la portée de l'entente initiale de manière à y soumettre également les autres salariés et employeurs de cette même branche d'activité<sup>230</sup> ».

Ces caractéristiques du régime de décrets nous amènent à constater que ce régime était approprié pour protéger les travailleurs, notamment ceux non syndiqués, et leur fournir des conditions de travail raisonnables. Afin d'appuyer cette idée, nous allons démontrer les acquis dont les travailleurs de l'industrie du vêtement ont bénéficié jusqu'à l'année 2000.

Pour les fins de notre recherche, nous allons prendre comme exemple le décret sur l'industrie de la confection pour dames<sup>231</sup>.

#### 3.4.1.1.2 La LDCC : un régime avantageux pour les travailleurs

Pour prouver la particularité de ce régime et de ses avantages pour les travailleurs de l'industrie du vêtement, nous allons établir une comparaison entre les conditions de travail (le salaire minimal, la durée de la semaine normale de travail, les jours fériés, les congés annuels, les périodes de repos et les congés pour des événements familiaux) déterminées par le *décret sur l'industrie de la confection pour dames*<sup>232</sup> et celles fixées par la LNT en 1999, c'est-à-dire avant l'abolition du décret.

Le fait que le salaire soit un facteur déterminant dans l'industrie du vêtement était l'une des raisons majeures de l'abrogation du *Décret sur l'industrie de la confection pour dames* et des

---

<sup>230</sup> *Ibid.* à la p. 488.

<sup>231</sup> Notre choix de ce sous-secteur est motivé par le fait que c'est le premier décret qui a été adopté dans l'industrie du vêtement, il date de 1935. De plus, c'est le sous-secteur le plus important dans cette industrie : il représente la plus grande valeur de livraisons ainsi que de parts de marché. D'autre part, c'est un secteur peu mécanisé et très changeant, dans lequel la mode évolue très rapidement ; il demande une main-d'œuvre intense. Par conséquent, la confection pour dames est un sous-secteur qui subit une très forte concurrence étrangère.

<sup>232</sup> La dernière modification du décret sur l'industrie de la confection pour dames a été faite en 1999. Cependant, l'article 5.3 concernant le salaire n'a pas été modifié depuis 1993.

trois autres décrets (sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçon, sur l'industrie de la confection pour hommes et sur l'industrie du gant de cuir).

Vu que ce décret fixait des échelons salariaux selon les catégories d'emplois et la durée de travail, il ne semble pas évident de faire une comparaison entre le salaire minimal de chaque métier et celui déterminé par les normes générales du travail. C'est pourquoi nous allons prendre quelques exemples de salaire minimum relatif à certains métiers dans la confection pour dames et les comparer avec le salaire minimum général qui est de 6,90\$ par heure, selon l'article 3 du *Règlement sur les normes du travail*<sup>233</sup> de 1998 (voir Tableau 3.1).

---

<sup>233</sup> Depuis l'adoption du Règlement sur les normes du travail, l'article 3 a été modifié à plusieurs reprises. En 1998, ce règlement a été modifié par le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail*, D. 1142-98, 2 septembre 1998, G.O.Q. 1998.II.5095, art. 1.

**Tableau 3.1 : Salaire minimum de certains types de métier de la confection pour dames  
(septembre 1993)**

Métiers	Durée du travail	Salaire minimum
Aide à toutes mains	- les 250 premières heures	5,70\$
	- de 251 à 625 heures	6,17\$
	- de 626 à 1000 heures	6,80\$
	- à compter de 1001 heures	7,43\$
Coupeur classe 1		13,20\$
Opérateur à la section	- les 250 premières heures	5,70\$
	- de 251 à 625 heures	6,17\$
	- de 626 à 1000 heures	6,80\$
	- de 1001 à 1375 heures	7,83\$
	- à compter de 1376 heures	9,63\$
Opérateur de vêtement au complet	- les 250 premières heures	5,70\$
	- de 251 à 625 heures	6,17\$
	- de 626 à 1000 heures	6,80\$
	- de 1001 à 1375 heures	7,83\$
	- de 1376 à 1750 heures	8,86\$
	- à compter de 1751 heures	9,90\$
Presseur	- les 250 premières heures	5,70\$
	- de 251 à 625 heures	6,17\$
	- de 626 à 1000 heures	6,80\$
	- de 1001 à 1375 heures	7,83\$
	- de 1376 à 1750 heures	8,86\$
	- de 1751 à 2125 heures	9,90\$
	- à compter de 2126 heures	11,50\$

Tout d'abord, il est important de souligner que le salaire dans l'industrie de la confection pour dames a subi un gel entre 1993 et 1999. Cela veut dire qu'il n'y a eu aucune augmentation depuis 1993. Cela nous amène à constater deux choses à partir du tableau 3.1. D'un côté, le salaire minimum de certains salariés de ce secteur – essentiellement ceux qui travaillent entre 250 et 1000 heures – est en deçà du salaire minimum général. Par exemple, un aide à toutes mains touchait pour les 250 premières heures 5,70\$ par heure contre 6,90\$ tel que prévu par la LNT. Cela constitue une dérogation aux articles 93 et 94 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>234</sup>.

D'un autre côté, le décret sur l'industrie de la confection pour dames accorde aux salariés qui travaillent 1000 heures et plus un salaire plus généreux que celui des normes générales. L'écart est d'ailleurs très grand entre les deux taux de salaires : si l'on prend l'exemple d'un coupeur de classe 1, son salaire minimal horaire était de 13,20\$ contre 6,90\$ pour celui des normes générales! L'écart entre les deux est donc énorme. De plus, le décret était avantageux pour les travailleurs puisqu'il imposait à l'employeur une augmentation de salaire après un nombre bien déterminé d'heures de travail alors que cela n'était pas le cas pour la LNT. Cette dernière laissait cette augmentation à la discrétion de l'employeur ; un travailleur pouvait ainsi travailler de longues années avec un salaire minimum. Cela justifie la pertinence de ce décret et les avantages qu'il prévoit par rapport à la LNT.

Concernant la durée de la semaine normale de travail, les travailleuses et travailleurs du sous-secteur de la confection pour dames bénéficiaient d'une semaine de travail moins longue que celle prévue par la LNT. Ainsi, en vertu de l'article 3.01 du décret, la semaine normale de travail était de 39 heures<sup>235</sup> ; la durée du travail quotidien (7 heures par jour) ainsi que les

---

<sup>234</sup> L'article 93 dispose : Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public. Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.

L'article 94 dit : Malgré l'article 93, une convention collective ou un décret peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ou les règlements.

<sup>235</sup> La semaine normale de travail était fixée à 35 heures selon le *Décret sur l'industrie de la confection pour dames* en 1981, versus 44 heures telle que fixée par la LNT pour la même période.

heures de début et de fin du travail pour chaque jour étaient par ailleurs précisément déterminées. De plus, si le salarié faisait des heures supplémentaires, il avait droit à une majoration de 50% du salaire horaire<sup>236</sup>. Par contre, la semaine normale de travail était fixée par la LNT à l'article 52 : « Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de quarante-quatre heures, sauf dans le cas où elle est fixée par règlement du gouvernement ». Cette disposition a été modifiée par la *Loi modifiant la loi sur les normes du travail concernant la durée de la semaine normale de travail* de 1997. L'article 1 de cette dernière dispose que la semaine normale de travail « est ramenée graduellement à quarante heures à raison d'une heure le 1<sup>er</sup> octobre de chacune des années 1997 à 2000<sup>237</sup> ». Cela veut dire que la semaine normale de travail en 1999 était de 41 heures.

Les salariés de la confection pour dames jouissaient également de périodes de repos plus intéressantes ; de cette manière, leur temps de repas était d'une heure, auquel nous ajoutons 15 minutes de repos payées au milieu de la matinée (article 3.01 et 3.04)<sup>238</sup>. Au cas où le salarié travaillait plus de 8 heures consécutives selon l'horaire de l'article 3.02, il avait aussi droit à 10 minutes de repos payées au milieu de l'avant-midi et de l'après-midi (article 3.03). Cette période était supérieure à la période de repas déterminée par la LNT, soit 30 minutes sans salaire après cinq heures de travail successives et qui pouvaient être payées si le salarié n'était pas autorisé à quitter le travail<sup>239</sup>.

Par ailleurs, le décret fixait comme jours fériés chômés et payés les jours suivants : le 24 juin, le 1<sup>er</sup> janvier, le 1<sup>er</sup> juillet et le jour de Noël. Les dates ci-après étaient également considérées comme jour fériés et payés : le 2 janvier, le 8 mars, le Vendredi Saint, la Fête de la Reine, la Fête du travail et la Fête de l'Action de Grâce (article 7.01)<sup>240</sup>. Les salariés de la confection pour dames bénéficiaient donc de 10 jours fériés. Toutefois, seulement 8 jours leur étaient octroyés en vertu de l'article 60 de la LNT<sup>241</sup>, à savoir : le 1<sup>er</sup> janvier, le Vendredi Saint ou le

<sup>236</sup> R.R.Q. 1981, c. D-2, r.26, art. 4.03.

<sup>237</sup> L.Q. 1997, c.45.

<sup>238</sup> D.1479-92, G.O.Q. 1992.II.6249, art.7.

<sup>239</sup> L.R.Q. c. N-1.1, art. 79.

<sup>240</sup> D.1479-92, G.O.Q. 1992.II.6249, art.16.

<sup>241</sup> L.Q. 1990, c.73, art 18.

Lundi de Pâques (au choix de l'employeur), le lundi qui précède le 25 mai, le 1<sup>er</sup> juillet (ou si cette journée tombe un dimanche, le 2 juillet<sup>242</sup>), le 1<sup>er</sup> lundi de septembre, le deuxième lundi d'octobre, le 25 décembre et le 24 juin<sup>243</sup>.

Ajoutons à cela que les travailleuses et travailleurs de la confection pour dames profitaient de congés annuels beaucoup plus avantageux : ils avaient en effet droit à un congé de deux semaines continues les deux dernières semaines de juillet avec une indemnité de 6% des gains mensuels, ainsi qu'à une semaine de congés du 26 au 31 décembre avec une indemnité de 2% (article 8.04)<sup>244</sup>. Les salariés pour lesquels la LNT était appliquée bénéficiaient d'un congé annuel en fonction de la durée de travail accomplie chez le même employeur. De ce fait, un travailleur qui justifiait de moins d'une année de travail avait droit à un congé annuel continu qui ne dépassait pas deux semaines avec une indemnité de 4% (article 67). Celui qui accomplissait une année de service avait droit à un congé minimal de deux semaines continues avec également une indemnité de 4% (article 68). Le travailleur qui justifiait de 5 ans de travail chez le même employeur bénéficiait d'un congé annuel d'un minimum de trois semaines continues (article 69)<sup>245</sup> et percevait une indemnité de 6%.

À propos des congés pour événements familiaux, le décret accordait les mêmes droits aux salariés que ceux contenus dans la LNT. L'article 9, intitulé *Congés sociaux*, prévoyait :

<sup>242</sup> Ce paragraphe a été modifié par la *Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 1992, c.26, art. 10.

<sup>243</sup> L.R.Q., c. F-1.1, art. 1.

<sup>244</sup> D. 855-89, G.O.Q. 1989.II.3105, art.12.

<sup>245</sup> L.Q. 1990, c.73.



9.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant 3 autres journées à cette occasion, mais sans salaire. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plutôt possible.

9.02 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

9.03 Un salarié peut s'absenter du travail pendant 5 journées à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les 2 premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration de 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 2 journées, sans salaire<sup>246</sup>.

À côté des avantages que l'on vient de décrire, le décret contenait un article (article 6) traitant du travail à domicile, de sa définition, de la rémunération, des augmentations et interdictions... Le travailleur à domicile est payé à la pièce; ainsi, sa rémunération est-elle déterminée selon le taux à la pièce versé à un salarié qui a confectionné le même vêtement dans l'atelier de l'employeur pendant les 12 mois précédents, ce taux étant majoré de 10% (article 6.05). Ces dispositions permettaient de protéger en quelque sorte les travailleurs à domicile des abus des employeurs qui recourent le plus souvent à cette forme d'emploi pour réduire le coût de leur production en baissant les salaires. Ce point n'était pas soulevé par la LNT.

Pour résumer, nous sommes d'avis que le décret sur l'industrie de la confection pour dames, et les décrets d'une façon générale, sont favorables à la protection des travailleurs en leur conférant des conditions de travail raisonnables pour les protéger de toutes formes d'exploitation.

<sup>246</sup> D. 1479-92, G.O.Q. 1992.II.6249, art.19.

Malgré ses avantages, la LDCC soulevait la controverse : les employeurs se sont particulièrement opposés à l'imposition d'augmentations salariales, surtout lorsqu'ils étaient confrontés à la concurrence issue d'entreprises étrangères travaillant à des salaires plus bas. En effet, même si la demande d'abolition des décrets dans l'industrie du vêtement est vieille, elle ne s'est concrétisée qu'en 1999 après l'approbation du gouvernement.

#### 3.4.1.2 Situation des travailleurs après l'abrogation des décrets

À la suite du Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996, un groupe Conseil sur l'allègement réglementaire a été constitué afin de conseiller « le gouvernement et le Premier ministre sur les questions relatives à l'allègement réglementaire interpellant les entreprises, et plus particulièrement sur l'élimination des irritants de matière administrative les concernant <sup>247</sup> ». Ce conseil cherche :

(...) surtout à soustraire des réglementations actuelles les formalités administratives indues, celles qui sont sources de paperasse, de délais et de coûts inutiles, et qui ont pour effet de décourager l'entrepreneuriat et la création d'emplois, avec les conséquences économiques et sociales qui s'ensuivent<sup>248</sup>.

C'est ainsi qu'en 1998, le groupe Lemaire a proposé la disparition des décrets de l'industrie du vêtement. Cette proposition a été couronnée par l'adoption, en 1999, de la *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*<sup>249</sup>. Cette loi met fin aux quatre décrets, le 30 juin 2000, en donnant

<sup>247</sup> Québec, site du Premier ministre, « La reconduction du mandat du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire », 3 mai 1999. [En ligne]

[<http://www.premier.gouv.qc.ca/salle-de-presse/communiqués/1999/mai/1999-05-03.shtml>.]

Site consulté le 8 janvier 2009.

<sup>248</sup> Québec, « Rapport du groupe conseil sur l'allègement réglementaire au Premier ministre du Québec », 3 mai 1998, à la p.1. [En ligne] :

[<http://www.mce.gouv.qc.ca/allegement/documents/pagesint.pdf>.] Site consulté le 9 janvier 2009. Il est important de signaler que la majorité des membres du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire est constitué d'employeurs, ce qui reflète l'intention de ces derniers de servir leurs intérêts par la demande de disparition des décrets.

<sup>249</sup> L.Q. 1999, c.57.

le pouvoir au gouvernement en vertu de son article 92.1 de fixer par règlement six normes de travail (le salaire minimal, la semaine normale de travail, les jours fériés chômés et payés, les congés annuels, la période de repas, les absences pour événements familiaux) qui s'appliquent aux employeurs et salariés précédemment assujettis aux quatre décrets.

De même, l'article 158.1 de la *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail* donne la possibilité au gouvernement d'établir par règlement des conditions de travail pour une période transitoire n'excédant pas 18 mois à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000. En vertu de cette loi, le gouvernement a adopté un règlement transitoire : le *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement*<sup>250</sup>.

Avec l'établissement de cette période transitoire, d'un côté le gouvernement voulait faire en sorte que l'abrogation des décrets ne soit pas brusque afin que les travailleurs s'adaptent tranquillement à ces changements ; d'un autre côté, il a donné la chance aux partenaires de l'industrie du vêtement de se mettre d'accord sur la détermination des normes sectorielles « permanentes ». Mais une fois l'échéance atteinte, aucune entente n'a été conclue ; c'est pourquoi le législateur a adopté la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant certains secteurs de l'industrie du vêtement*<sup>251</sup> en décembre 2001.

Cette loi prolongeait de deux ans la période transitoire afin de donner aux partenaires de l'industrie un délai additionnel pour obtenir une entente. Si ceux-ci n'arrivaient pas à s'entendre, la loi permettait aussi au gouvernement de fixer, par règlement, des normes sectorielles de nature « permanente » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004<sup>252</sup>.

On se demande alors quelle était la situation des travailleurs pendant ces périodes transitoires... Rappelons d'abord que l'abolition des décrets a suscité un débat entre les partisans et les adversaires de cette décision.

---

<sup>250</sup> R.Q. c. N-1.1

<sup>251</sup> L.Q. 2001, c. 47.

<sup>252</sup> Ministère du Travail, *supra* note 145.

### 3.4.1.2.1 Les arguments des partisans de l'abrogation des décrets

Pour justifier l'importance et la nécessité d'une telle abrogation, plusieurs arguments ont été avancés.

Le principal argument avancé par les opposants du maintien du régime de décrets dans l'industrie du vêtement est que ce régime n'est plus adapté à la réalité économique actuelle. La recherche de productivité et de prospérité économique ainsi que le changement de structure de cette industrie exigent une certaine flexibilité réglementaire. Un allègement de ce fardeau réglementaire est donc devenu une nécessité incontournable.

À l'ère de la mondialisation des marchés et de la nécessaire flexibilité qu'elle impose, l'approche réglementaire uniformisante de *la Loi sur les décrets* est en effet jugée de plus en plus dysfonctionnelle, sauf pour certaines des parties prenantes les plus immédiatement intéressées<sup>253</sup>.

Cela explique les modifications apportées à la LDCC, en 1996, en vertu de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*<sup>254</sup> qui concerne les conditions d'une extension juridique ou le renouvellement d'une extension spécifiquement selon l'article 6. Ce dernier prévoit que le ministre du Travail peut refuser l'extension ou le renouvellement d'une extension de convention collective s'il juge que cette procédure représente un désavantage majeur pour les entreprises en concurrence avec des entreprises à l'étranger. Il en va de même si cette procédure est considérée comme nuisible vis-à-vis de la création d'emplois, voire génératrice de pertes d'emplois dans le champ d'application visé.

Ajoutons à cela que lors de son adoption en 1934, le régime des décrets était quasiment l'unique cadre législatif à réglementer les secteurs concernés. Le Québec a par la suite adopté

<sup>253</sup> Québec, « Rapport du groupe conseil sur l'allègement réglementaire au Premier ministre du Québec », *supra* note 248.

<sup>254</sup> L.Q. 1996, c.71

d'autres lois pour réglementer les relations du travail : « (...) Loi sur le salaire minimum, Loi sur les normes du travail, Code du travail, Loi sur la santé et sécurité du travail, etc. »

Donc, comme le démontre le Groupe conseil sur l'allégement réglementaire, depuis l'adoption du Code du travail en 1964 qui constitue « *un cadre de relations du travail très évolué sur le plan social* », le maintien du régime s'avère inutile. En effet, du moment que les décrets disparaissent, les employés en question demeurent assujettis au Code du travail et à la *Loi sur les normes du travail*.

Le CPQ (Conseil du Patronat du Québec) appuie la même idée en considérant qu'à l'époque, les décrets étaient conçus pour empêcher une concurrence locale de s'établir sur le prix de la main-d'œuvre. Les décrets

(...) ne sont plus ajustés à la taille d'un marché désormais éclaté, qui exige que chaque entreprise ait la capacité de configurer individuellement son organisation du travail pour s'adapter constamment aux modulations diverses de la conjoncture et aux demandes des clients disséminés à travers le monde. Ils doivent donc disparaître pour laisser place aux règles plus souples du régime général de l'encadrement légal du travail<sup>255</sup>.

Le régime des décrets accorde des salaires élevés aux travailleurs, ce qui constitue un obstacle à la compétitivité des entreprises québécoises qui ne peuvent pas concurrencer des entreprises étrangères offrant des salaires bas.

De plus, le CPQ pense que les travailleurs assujettis à ce régime sont suffisamment protégés par la législation générale du travail (la *Loi sur les normes du travail*, le *Code du travail*, la *Loi sur l'équité salariale*, la *Loi sur la formation de la main-d'œuvre*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*), qui

<sup>255</sup> CPQ, « Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi concernant les conditions de travail dans certaines secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la loi sur les normes du travail (Projet de loi no 47) », août 1999, à la p.5. [En ligne] : [\[http://www.cpq.qc.ca/UserFiles/File/Memoires/memoires99/99-08memoire\\_decretsvetements\\_pl47.pdf\]](http://www.cpq.qc.ca/UserFiles/File/Memoires/memoires99/99-08memoire_decretsvetements_pl47.pdf) Site consulté le 12 janvier 2009.

est assez rigide en comparaison avec celle de nos voisins. Donc, le gouvernement du Québec doit de toute façon s'engager dans une voie d'allégement réglementaire par le biais de l'abrogation des décrets.

Le Conseil du patronat dénonçait même l'intention du gouvernement d'établir des normes sectorielles particulières à l'industrie du vêtement suite à l'abrogation des décrets. Il pense qu'accorder de telles particularités va à l'encontre des intérêts de ce secteur<sup>256</sup>. Les employeurs estimaient que la décision d'abroger les décrets pourrait encourager les entreprises à investir au Québec au lieu de délocaliser vers d'autres pays ou d'autres provinces, ce qui entraînerait la création d'emplois dans ce secteur. Le ministère du Travail estimait ainsi que la disparition des décrets engendrerait 8000 nouveaux emplois. De même, la Chambre de Commerce estime que le régime des décrets favorise le chômage dans le secteur ; c'est pourquoi il est plus avantageux pour les travailleurs d'abroger les décrets dans le sens où il est plus digne pour eux de travailler en percevant des salaires minimaux que de dépendre du bien-être social<sup>257</sup>.

Ajoutons un autre point soulevé par le CPQ : imposer la syndicalisation aux travailleurs va à l'encontre de la démocratisation de la présence syndicale et constitue une altération de son rôle initial. Le syndicalisme est « un outil démocratique, à la disposition des travailleurs d'une entreprise donnée, qui permet d'établir et de maintenir un équilibre des forces avec un employeur<sup>258</sup> ». En effet, la syndicalisation relève du libre choix du salarié d'adhérer à un syndicat. Cependant, avec le régime de décrets, le gouvernement force les travailleurs à être syndiqués, ce qui peut avoir des effets négatifs sur les travailleurs non syndiqués dans le sens où la syndicalisation obligatoire représente une contrainte pour les entreprises; cela peut conduire à la détérioration du climat de travail et à la perte d'emplois<sup>259</sup>.

---

<sup>256</sup> *Ibid.* à la p.6.

<sup>257</sup> *La Presse*, « Industrie du vêtement : les décrets doivent disparaître » par Michel Audet, Montréal, 18 septembre 1999. [En ligne] : [\[http://www.biblio.eureka.cc/WebPages/Document/DocumentPDF.aspx?DocName=news%20b719990918%20b7LA%20b7057&PageIndex=0.\]](http://www.biblio.eureka.cc/WebPages/Document/DocumentPDF.aspx?DocName=news%20b719990918%20b7LA%20b7057&PageIndex=0.) Site consulté le 13 janvier 2008.

<sup>258</sup> CPQ, *supra* note 255.

<sup>259</sup> CPQ, *supra* note 255 à la p.8.

Le CPQ dénonce aussi la lourdeur administrative de la fonction des comités paritaires. Les prélèvements et les rapports que les employeurs doivent fournir aux comités paritaires chaque mois constituent ainsi une contrainte à l'efficacité de l'entreprise. Le CPQ considère même que la transmission des tâches de ces comités à la Commission des normes du travail constitue « une immixtion injustifiée dans les rapports entre l'entreprise et ses salariés<sup>260</sup> ».

Un autre argument soulevé par les opposants aux décrets dans l'industrie du vêtement est la question du double assujettissement : les quatre décrets contiennent des salaires et des conditions de travail différentes, ce qui pose problème aux entreprises qui fabriquent en même temps plus d'une sorte de vêtement (par exemple des vêtements pour dames et des vêtements pour hommes). Les salariés d'une même entreprise ainsi que les employeurs sont assujettis aux conditions de travail contenues dans les deux décrets.

En somme, les décrets représentent pour les employeurs :

(...) une barrière de développement économique face à la concurrence étrangère ; un manque de flexibilité à l'intérieur des conventions collectives ; un contrôle trop bureaucratique de la part du comité conjoint dans les relations du travail ; une représentativité douteuse sur les comités conjoints ; des frais à payer aux divers comités alors que les manufacturiers du Québec sont les plus taxés en Amérique du Nord, et une classification trop rigide des corps d'emploi qui ne permet pas aux employeurs d'intégrer la polyvalence dans les tâches<sup>261</sup>.

On constate que tout ce qui compte pour les employeurs, c'est de faciliter l'investissement des entreprises au Québec afin que celles-ci bénéficient d'un environnement flexible et adéquat pour investir, et donc pour générer le maximum de profits, quand bien même cela se passe « sur le dos » des travailleurs.

---

<sup>260</sup> CPQ, *supra* note 255 à la p.9.

<sup>261</sup> Michel Grant, *supra* note 154 à la p.8.

### 3.4.1.2.2 Les arguments des adversaires de l'abrogation des décrets

Certes, l'abrogation des décrets va conduire à des modifications importantes des conditions de travail des travailleurs et travailleuses de l'industrie du vêtement. Si cette abrogation est considérée en faveur du secteur et des travailleurs de ce secteur par ses défenseurs, elle est considérée comme une « catastrophe » par ses détracteurs. Selon eux, elle va défavoriser le secteur au complet, surtout les travailleurs et les travailleuses qui voient leurs conditions de travail se détériorer et les acquis minimaux contenus dans le régime de décrets disparaître.

L'abolition des décrets dans le vêtement est une catastrophe que nous avons tenté d'empêcher par tous les moyens... Ces décrets faisaient bénéficier tous les salariés, et donc les non-syndiqués, de conditions minimales de travail et de salaires négociés par les syndicats. Ce modèle québécois particulier n'a pas ralenti, au contraire, le développement au Québec d'une industrie du vêtement vigoureuse, qui a créé plus d'emplois ici que partout ailleurs au Canada<sup>262</sup>.

La disparition des décrets affecte durement les travailleurs non syndiqués tout comme elle affaiblit les travailleurs syndiqués. Ces derniers se trouvent en concurrence avec les non-syndiqués dans le sens où les syndicats subissent la pression des employeurs pour arriver à la réduction des salaires et au nivellement vers le bas des conditions de travail. Les travailleurs non syndiqués se trouveront dans une situation difficile car ils ne peuvent pas se syndiquer ; même s'ils tentent de le faire, ils seront menacés par la perte de leur emploi suite à la fermeture de leur usine<sup>263</sup>.

<sup>262</sup> FTQ, « Industrie du vêtement : la FTQ et le SVTI pressent Québec de maintenir des normes minimales sectorielles de travail », mai 2001. [En ligne] : <http://www.ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?id=695&langue=fr.> Site consulté le 14 janvier 2009.

<sup>263</sup> CSD, « Touche pas à mon décret ! Commentaires et observations sur le « Rapport sur l'application de la Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective », octobre 2000, à la p.16. [En ligne] : [http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/mem\\_2000-10-23.pdf](http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/mem_2000-10-23.pdf).] Site consulté le 14 janvier 2009. Il est important de rappeler qu'en vertu du régime de décrets, même si les travailleurs non syndiqués de l'industrie vêtement ne participent pas dans les faits à la négociation de la convention collective, ils jouissent de ses avantages.



L'abolition des décrets et la soumission des travailleurs du secteur du vêtement à la LNT pour ce qui est de la détermination de leurs conditions de travail a pour effet de priver ces mêmes travailleurs d'un droit fondamental : celui de la négociation collective et de ses fruits : « (...) d'un régime décidé, administré et régi selon la volonté des parties, on passerait ainsi à un régime étatique, sous le contrôle des fonctionnaires<sup>264</sup> ». De plus, le remplacement des comités paritaires par la Commission des Normes du Travail (CNT) a notamment comme effet de céder la fonction du contrôle à un organe étatique qui n'est pas fondé sur la volonté des parties comme c'était le cas sous le régime de décrets. D'un autre côté, la procédure d'inspection suivie par la CNT est établie à partir des plaintes déposées par les travailleurs ; dans ce contexte, les comités paritaires jouaient un rôle préventif en effectuant des inspections sur les milieux de travail. De ce fait, ce système d'application de la CNT semble limité au niveau de son efficacité concernant la mise en œuvre de la loi.

La très vive concurrence qui prévaut dans l'industrie risque fort de se faire à nouveau carrément sur le dos des travailleuses. De même, si les rapports mensuels des heures travaillées ne sont plus examinés aussi sérieusement qu'auparavant, il est à craindre que de nombreux abus seront commis volontairement, ou non<sup>265</sup>.

La libéralisation des échanges et la concurrence internationale ne semblent pas incompatibles avec le régime des décrets, comme l'avancent les adversaires de ce dernier. Ainsi, les décrets ne constituent pas la cause du chômage dans le secteur : on constate en effet que pendant la période de la création de l'ALÉNA, l'emploi a enregistré une augmentation due à l'accroissement des exportations vers les États-Unis.

Par ailleurs, la centrale des syndicats démocratiques (CSD) pense que les entreprises de l'industrie du vêtement ont toujours trouvé des problèmes de recrutement tant pour la main-d'œuvre qualifiée que pour les opératrices de machine. Le problème de chômage dans ce

<sup>264</sup> CSD, « Les décrets de convention collective : Des particularités sectorielles à respecter », par Jean-Claude Dufresne, La Base, mai 1999. [En ligne] :

[<http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/Metallurgie1.pdf>] Site consulté le 14 janvier 2009.

<sup>265</sup> CSD, « La CSD mène la bataille à la Commission des normes du travail », par Normand Pépin, La Base, mai 2000. [En ligne] : [<http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/Vetement2.pdf>] Site consulté le 14 janvier 2009.

secteur ne résulte pas des décrets, mais plutôt des salaires trop faibles qui n'encouragent pas les travailleurs à œuvrer dans ce domaine.

Et même si l'industrie annonçait la création de 8000 emplois demain matin, on ne se bousculerait pas aux portes à moins que les taux de salaires soient sérieusement revus à la hausse et que l'organisation du travail soit changée. Or, c'est précisément ce que les patrons ne veulent pas faire !<sup>266</sup>

Selon la FTQ, c'est plutôt l'abrogation des décrets qui va alimenter la concurrence entre les entreprises syndiquées et celles non syndiquées : les premières seront forcées de fermer, causant ainsi la mise à pied des travailleurs<sup>267</sup>. Donc, selon la FTQ, l'abrogation des décrets oblige à considérer les salaires et les conditions de travail comme des avantages compétitifs. Or, pour améliorer sa compétitivité, une entreprise doit élaborer une stratégie pour se différencier des entreprises concurrentes ; toutefois, la stratégie de prix (fondée sur les salaires bas) qui mise sur la rémunération est perdante. Pour être concurrentielle, une entreprise doit en effet plutôt s'appuyer sur l'innovation, la diversification et la formation de la main-d'œuvre.

Nous soutenons d'ailleurs que la dégradation des conditions de travail contribue à défavoriser la compétitivité des entreprises puisqu'elle crée des conditions nuisant à l'attraction, la formation et la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée. Tous s'entendent d'ailleurs pour reconnaître que les ressources humaines sont l'ingrédient le plus important pour améliorer la performance des entreprises<sup>268</sup>.

Avec sa décision d'abolir les décrets, le gouvernement s'attaque à une population déjà défavorisée. Bien que les motivations qui ont mené à l'adoption de ces décrets soient encore d'actualité et qu'elles aient même pris de l'ampleur, les décrets visaient la protection des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement face aux abus des employeurs en évitant que la concurrence entre les entreprises ne soit fondée sur les bas salaires. On se demande alors à quel point cette abrogation a pu affecter les travailleurs...

---

<sup>266</sup> CSD, *supra* note 153 à la p. 28.

<sup>267</sup> FTQ, *supra* note 226 à la p. 14.

<sup>268</sup> *Ibid.* à la p. 8.

### 3.4.1.2.3 Les conditions de travail pendant la période transitoire

Pendant la période transitoire, le gouvernement a transmis les normes concernant le salaire minimum et la semaine normale de travail spécifique à chaque décret dans le règlement transitoire<sup>269</sup> et il a établi des normes communes pour les quatre autres normes (les congés annuels, les périodes de repos, les congés pour événements familiaux). « (...) les dispositions qui ont été retenues sont celles qui prévalaient dans le décret sur l'industrie de la confection pour hommes, sous-secteur vêtements pour hommes et garçons en raison du grand nombre de salariés qu'on y retrouvait<sup>270</sup>». Le règlement transitoire s'appliquait à tous les travailleurs de l'industrie du vêtement. En effet, les salariés de la confection pour dames ont connu quelques améliorations concernant les congés annuels : ainsi un salarié a-t-il droit à un congé de trois semaines après 3 ans de travail continu (article 50 du *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement*) et perçoit-il une indemnité de 6% (article 52). Ce même salarié bénéficie également de la semaine de fin d'année mais seulement après une année du travail chez le même employeur (article 54) et il reçoit alors une indemnité de 2% (article 55). Cela représente une réduction par rapport aux conditions de travail prévues par le Décret sur l'industrie de la confection pour dames. Cependant, c'est le salaire minimum qui a connu pendant cette période une baisse remarquable par rapport à celui fixé par le décret.

Le tableau 3.2 établit une comparaison des salaires minimaux de différents métiers dans le secteur de la confection pour dames.

<sup>269</sup> *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement*, R.Q. c. N-1.1.

<sup>270</sup> Ministère du Travail, *supra* note 145 à la p.2.

**Tableau 3.2 : Salaire horaire minimum dans l'industrie de la confection pour dames en 2000 selon le *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement*.**

Métiers	Durée du travail	Salaire horaire minimum	Salaire horaire minimum selon la LNT*
Aides à toutes mains	Le salaire n'est plus calculé selon le nombre d'heures	7,00\$	7, 00\$
Coupeur classe1	Le salaire n'est plus calculé selon le nombre d'heures	12,75\$	
Opérateur à la section	Les 1000 premières heures	7, 00\$	
	de 1001 à 1375 heures	7,42\$	
	à compter de 1376 heures	9,10\$	
Opérateur de vêtement au complet	Les 1000 premières heures	7,00\$	7, 00\$
	de 1001 à 1375 heures	7,42\$	
	de 1376 à 1750 heures	8,39\$	
	à compter de 1751 heures	9,37\$	
Presseur	Les 1000 premières heures	7,00\$	
	de 1001 à 1375 heures	7,42\$	
	de 1376 à 1750 heures	8,39\$	
	de 1751 à 2125 heures	9,37\$	
	à compter de 2126 heures	10,97\$	

Remarque : le salaire horaire minimum désigne celui déterminé par le *Règlement sur les normes du travail* (NT) en 2000 qui est fixé à 7,00\$<sup>271</sup>.

Ce tableau nous permet de déduire que le salaire minimum dans l'industrie de la confection pour dames a baissé pendant la période transitoire. Si l'on prend l'exemple du salaire horaire minimum accordé pour le poste d'aide à toutes mains, celui-ci varie, en vertu du décret, en fonction du nombre d'heures de travail : il était par exemple fixé à 7,42\$ après 1001 heures. Toutefois, pendant la période transitoire, un seul salaire horaire minimum de 7,00\$ est appliqué et ce, indépendamment des heures de travail accomplies.

Pour le métier de presseur, le salaire horaire minimum est encore déterminé selon le nombre d'heures travaillées ; toutefois, on remarque que pendant la période transitoire, les augmentations sont moins intéressantes que celles prévues dans le décret : ce dernier fixe le salaire horaire minimum à 11,50\$ à compter de 2126 heures, tandis que le *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement* le fixe à 10,97\$. On constate donc une baisse de 0,53\$ par heure travaillée.

Il apparaît donc clair que pendant la période transitoire, les nouvelles normes n'étaient pas en faveur des travailleurs. En abolissant les décrets, le gouvernement visait bien la dégradation des conditions du travail, notamment la réduction des salaires.

À l'échéance de la deuxième période transitoire, soit le 31 décembre 2003, les associations des employeurs et des salariés n'arrivaient pas à s'entendre sur des normes permanentes. C'est pourquoi le gouvernement a adopté le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement*<sup>272</sup>.

Que note-t-on alors à propos des conditions de travail depuis l'adoption de ce règlement ?

---

<sup>271</sup> D.1458-2000, G.O.Q. 2000.II.7705.

<sup>272</sup> R.Q. c. N-1.1, r.3.1.

#### 3.4.1.2.4 Vers une détérioration des conditions de travail ?

Depuis l'année 2003, les conditions de travail des salariés de l'industrie de la confection pour dames sont déterminées par le règlement précité. Il en va de même pour les trois autres décrets<sup>273</sup>.

Ce règlement fixe un salaire minimal unique pour tous les salariés de l'industrie du vêtement ainsi que quatre autres conditions de travail (la semaine normale de travail, les jours fériés, les congés annuels et les absences pour des événements familiaux). On constate déjà que le règlement ne traite plus les périodes de repos comme c'était le cas en vertu des décrets ou pendant les périodes transitoires.

Le salaire minimum dans l'industrie a enregistré une baisse importante depuis 2003, comme nous allons le voir avec le tableau 3.3.

**Tableau 3.3 : Évolution du salaire minimum dans l'industrie du vêtement (2004-2009)**

Année	Industrie du vêtement	Salaire minimum général
2004	8,00\$	7,45\$
2005	8,10\$	7,60\$
2006	8,25\$	7,75\$
2007	8,25\$	8,00\$
2008	8,50\$	8,50\$
2009	9,00\$	9,00\$

En adoptant le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement*, « le gouvernement s'est engagé pour les prochaines années à

<sup>273</sup> Il est important de rappeler qu'excepté le salaire minimal, les conditions de travail n'avaient pas été modifiées depuis 2002 pour la LNT ; il en est de même pour les salariés de l'industrie du vêtement depuis l'adoption du *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement*, en 2003.

maintenir un différentiel de 0,50\$ l'heure lors des révisions du taux général du salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail<sup>274</sup> ».

Dès lors, l'observation du tableau 3.3 nous montre que le gouvernement n'a pas tenu son engagement : depuis 2007, l'écart entre le taux général du salaire minimum et celui de l'industrie du vêtement n'est que de 0,25\$ par heure. À partir de mai 2008, ce différentiel n'existe plus, donc le salaire minimum dans l'industrie du vêtement est rendu au même niveau que celui fixé par la LNT. Cette réduction notable de salaire représente la perte d'un acquis dont les salariés de l'industrie du vêtement se dotaient en vertu du régime de décrets.

Il semble donc clair qu'avec cette baisse importante de salaire, le gouvernement appuie son hypothèse de départ en analysant l'impact du projet no 47 (*Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*) sur les employeurs et les salariés, en indiquant : « Il part de la prémisse que toute augmentation de salaire se traduirait au niveau de l'emploi et obligerait l'entreprise à réduire le nombre de ses salariés, alors que les économies permettant de réduire la masse salariale seraient consacrées à créer davantage d'emplois.<sup>275</sup> » Ainsi, pour favoriser la compétitivité du secteur et la création d'emplois, le gouvernement réduit les salaires des travailleurs.

Pour sa part, la semaine normale de travail (article 4 du règlement) est de 39 heures pour tous les travailleurs de l'industrie du vêtement ; elle est presque équivalente à celle déterminée par la LNT, qui est de 40 heures (article 52 de la LNT de 2003). De plus, le règlement ne traite pas des heures supplémentaires ni du nombre d'heures de travail quotidien, ce qui veut dire que c'est la LNT qui s'applique dans ces cas-là. En outre, les travailleurs de ce secteur

---

<sup>274</sup> Québec, « Communiqué c0102 : Normes sectorielles dans l'industrie du vêtement : Le ministre du Travail, Michel Despres, annonce des normes permanentes pour les travailleuses et les travailleurs », décembre 2003. [En ligne] :

[<http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Decembre2003/05/c0102.html>.]

Site consulté le 23 janvier 2009.

<sup>275</sup> Québec, Ministère de la Solidarité sociale (secteur emploi), « Analyse des impacts du projet de loi No.47 », par Marie Chartré, septembre 1999, à la p.1. [En ligne] :

[<http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/analyse47.pdf>.] Site consulté le 30 janvier 2009.

perdent le congé de fin d'année du 26 au 31 décembre et ne bénéficient de 3 semaines continues de congé qu'après 3 ans de service continu chez le même employeur (article 8).

Pour résumer, nous sommes d'avis qu'avec l'abolition des décrets, le gouvernement a entraîné une détérioration des conditions de travail dans le secteur de l'industrie du vêtement se traduisant par des salaires bas, de longues heures de travail et une réduction du nombre de jours fériés et des congés annuels.

Avec un tel désengagement envers ces travailleurs, le gouvernement prouve sa soumission face aux entreprises en vue d'éviter leur fermeture et leur délocalisation, et donc en vue de sauvegarder et de créer de l'emploi dans des secteurs sensibles à la concurrence<sup>276</sup>.

Une fois de plus, le gouvernement Charest fait la démonstration qu'il est à la solde des associations patronales, qui, depuis plusieurs années, revendiquent l'abolition des normes sectorielles qui existent dans l'industrie du vêtement. On fait face à un gouvernement qui est insensible aux difficultés que vivent les travailleuses et les travailleurs de cette industrie, puisque par sa décision il se fait le complice de la propagation non seulement de la pauvreté, mais de l'indigence<sup>277</sup>.

Toutefois, l'observation de l'évolution du secteur du vêtement depuis la disparition des décrets nous permet de déduire que même avec son désengagement le gouvernement n'a pas

---

<sup>276</sup> L'abolition des décrets a touchés d'autres secteurs que celui du vêtement, ainsi l'évolution de nombre des décrets depuis l'adoption de ce régime démontre la stratégie de déréglementation suivie par le gouvernement. En 1959, les décrets de convention collective comptaient 120 pour qu'ils ne restent que 17 en 2007. Québec, « Ministère du travail, Évolution du nombre de décrets, d'employeurs et de salariés assujettis : 1935-2007, 2007 ». [En ligne] :

[[http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/activites/politique\\_et\\_recherche/dpcd/decrets/evolution.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/activites/politique_et_recherche/dpcd/decrets/evolution.pdf).] Site consulté le 16 décembre 2008.

Des 17 décrets restants, il n'y en a que deux dans le secteur manufacturier. Québec, « Ministère du travail, Répartition du nombre de décrets, d'employeurs et de salariés assujettis selon les deux grandes divisions sectorielles », 2007. [En ligne] :

[[http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/activites/politique\\_et\\_recherche/dpcd/decrets/repartition.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/activites/politique_et_recherche/dpcd/decrets/repartition.pdf)] Site consulté le 16 décembre 2008.

<sup>277</sup> CSD, « Le gouvernement s'attaque aux plus démunis : Abolition des normes sectorielles dans l'industrie du vêtement ». [En ligne] :

[[http://www.csd.qc.ca/publications/communiqués\\_detail.asp?Xid=100](http://www.csd.qc.ca/publications/communiqués_detail.asp?Xid=100)]. Site consulté le 14 janvier 2009.



pu améliorer la situation dans le secteur. En effet, selon les derniers chiffres de Statistique Canada ou ceux d'Emploi Québec, les pertes d'emplois continuent et deviennent de plus en plus importantes avec l'accélération de la délocalisation vers les pays à salaires bas. Donc, avec la déréglementation le gouvernement n'a fait qu'empirer les conditions de travail dans le secteur et renforcer le travail atypique — notamment le travail à domicile qui est une forme de travail fréquemment observée dans l'industrie du vêtement<sup>278</sup>.

Tout comme la CSD, nous sommes donc d'avis que :

Le gouvernement doit jouer son rôle de régulateur des forces du marché. Il ne doit pas céder aux pressions des aventuriers des relations de travail, ces employeurs peu nombreux mais bien connus pour leur discours antisocial, ceux pour qui les conditions dans lesquelles évolue la main-d'œuvre sont sans importance et viennent grever leurs profits. Car, si pour eux, le libre-échange signifie compétitionner en nivelant les salaires et conditions de travail avec le Mexique, le gouvernement ne doit pas en être complice. Ce n'est d'ailleurs pas sur de telles bases que s'édifiera la société que nous souhaitons<sup>279</sup>.

En somme, la mondialisation de l'économie ainsi que l'intensification de la concurrence interne et externe ont poussé les entreprises du secteur de l'industrie du vêtement à délocaliser à l'étranger, notamment dans les pays à bas salaires, et ce, afin de profiter d'une main-d'œuvre beaucoup moins chère qu'au Québec. Certes, ce processus a entraîné des gains pour les entreprises mais il a touché de plein fouet l'emploi dans ce secteur.

D'un côté, le déménagement des entreprises à l'étranger a conduit à la suppression de milliers d'emplois au Québec; d'un autre côté, la délocalisation a nui aux conditions de travail des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement dans le sens où, soumis à la pression des employeurs, le gouvernement québécois a choisi la voie de déréglementation pour faire

<sup>278</sup> Plusieurs études ont traité de ce sujet, voir par exemple :

Stéphanie Bernstein et Katherine Lippel, « Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien », mars 2001. [En ligne] :

[<http://dsp-psd.communication.gc.ca/Collection/SW21-55-2000F.pdf>.] Site consulté le 4 février 2009. Canada, condition féminine, « Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses du vêtement au Canada et à l'étranger », par Lynda Yanz, 1999.

Ruth Rose et Michel Grant, « Le travail à domicile : dans l'industrie du vêtement au Québec », UQAM, 1983.

<sup>279</sup> CSD, *supra* note 263.

face à la concurrence et éviter la délocalisation des entreprises. Ainsi, le gouvernement a-t-il décidé l'abolition des décrets de convention collective, un régime qui protégeait depuis 1934 les travailleurs, et surtout les non-syndiqués, d'une concurrence déloyale fondée sur les bas salaires. Ce régime protégeait également leurs acquis relatifs à des conditions de travail raisonnables et dignes, mais qui représentaient pour les employeurs un obstacle à leur compétitivité. En effet, l'abolition de ces décrets a mené à l'affaiblissement du pouvoir syndical et, par conséquent, à la dégradation des conditions de travail dans le secteur (baisse des salaires, durée de travail plus longue, conditions de travail défavorables...). Cependant, même avec la déréglementation, le gouvernement n'a pu conserver les emplois au Québec parce que

(...) même la suppression éventuelle du salaire minimum ne suffirait pas à rendre compétitive une couturière canadienne face à un ouvrier vietnamien qui travaille (bien !) 10-12 heures par jour, 30 jours par mois, pour 30 à 40 dollars US et qui dort au pied de sa machine à coudre pour ne pas perdre sa place<sup>280</sup>.

---

<sup>280</sup> Gérard Verna, « Le cercle vicieux de la misère », dans *La mondialisation de l'ignorance : comment l'économisme oriente notre avenir commun*, sous la direction de Mehran Ebrahimi, Québec : Isabelle Quentin éditeur, 2000. [En ligne] : [\[http://www.fsa.ulaval.ca/personnel/VernaG/PUB/cercle\\_vicieux\\_misere\\_revu.htm\]](http://www.fsa.ulaval.ca/personnel/VernaG/PUB/cercle_vicieux_misere_revu.htm) Site consulté le 14 mai 2009.

## CONCLUSION

L'objectif de notre recherche a été de dessiner une synthèse sur le problème de lien entre délocalisation et situation de l'emploi dans les pays industrialisés. Pour cela, nous avons combiné une vision théorique vis-à-vis du sujet et l'étude d'un cas particulier, l'industrie du vêtement au Québec, et avons démontré les défis auxquels les travailleurs de ce secteur sont confrontés compte tenu de la délocalisation des entreprises.

Nous avons démontré dès le début de ce travail la complexité du sujet de la délocalisation : celui-ci revêt en effet des ambiguïtés concernant sa définition et son évaluation. Ce concept et ses effets sont donc difficiles à cerner.

On a pu constater que la délocalisation des entreprises n'est qu'une conséquence de la mondialisation des marchés qui a entraîné des modifications majeures dans la réorganisation des entreprises. Celle-ci avait pour but d'optimiser la compétitivité ou bien de permettre l'accès à de nouveaux débouchés pour faire face à une concurrence internationale accrue, surtout celle des pays émergents. Ces pays disposent en effet d'un avantage comparatif : les bas salaires et les conditions de travail abominables mettent en concurrence les salariés des quatre coins du monde. En fait, la délocalisation répond à une logique du capitalisme qui cherche la maximisation des profits par la réduction des coûts de production en délocalisant dans les pays émergents au détriment du coût social qui peut être causé.

Certes, la confusion autour de ce concept même et l'absence d'indicateurs pertinents et fiables pour mesurer celui-ci s'est accompagnée d'une controverse autour de son impact sur l'emploi dans les pays industrialisés. Bien que la majorité des études relativisent l'effet de la délocalisation sur l'emploi au moins à long terme, il nous semble que la délocalisation a des conséquences néfastes sur l'emploi et l'augmentation du chômage dans les pays occidentaux.

Ce que nous avons pu démontrer, c'est que l'industrie du vêtement au Québec a connu ces dernières années des pertes d'emplois importantes et une dégradation remarquable des conditions du travail causées par la déréglementation du gouvernement. Cette dernière sert les intérêts privés au détriment des intérêts collectifs en abrogeant les décrets de convention collective applicables à l'industrie du vêtement.

De plus, on a pu constater que les entreprises se servent de la délocalisation pour menacer les salariés de partir à l'étranger et donc de leur faire perdre leur emploi s'il n'acceptent pas une baisse de salaire ou des heures de travail plus longues ; cela a sans aucun doute des conséquences néfastes sur les conditions de travail.

Face à cette réalité, nous sommes d'avis que le phénomène de délocalisation s'avère inévitable pour la survie de la plupart des entreprises, mais aussi que ses effets négatifs sur l'emploi sont incontestables. Il nous semble donc nécessaire d'intervenir pour avoir des ajustements efficaces en vue de protéger les travailleurs, surtout ceux qui sont les moins qualifiés.

La question qui se pose donc est la suivante : faut-il stopper la délocalisation en entreprenant des mesures protectionnistes dans les pays du Nord et ce, plus particulièrement car le phénomène de délocalisation est en constante évolution? Comment peut-on continuer à accroître la compétitivité internationale sans réprimer les normes de travail et les normes sociales ?

À l'heure actuelle, dans un contexte d'économie mondialisée, la délocalisation des entreprises est incontournable. Il s'avère donc impossible d'adopter des mesures protectionnistes pour contrer ce processus ; l'adoption de telles mesures aurait comme effet de pénaliser les entreprises face à la concurrence étrangère et de diminuer leurs compétitivité. Le ministre Canadien du commerce international déclare à ce propos :

On ne peut arrêter l'évolution du marché du travail en recourant au protectionnisme sans avoir à payer un prix élevé aujourd'hui et dans les années à venir. [...] Le protectionnisme ne protège personne. C'est une doctrine erronée, fondée sur la croyance que l'on peut arrêter le temps<sup>281</sup>.

Nous sommes donc d'avis, tout comme la TUAC<sup>282</sup> (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE), que les solutions ne consistent pas à freiner les délocalisations mais plutôt à promouvoir l'emploi et les conditions de travail aux niveaux international et national.

Au niveau international, il est important d'établir une collaboration entre l'OMC et l'OIT afin de promouvoir le respect des normes du travail telles qu'elles sont prévues par la déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et ce, pour arriver à une conciliation entre les aspects économique et social.

Les ajustements qui s'imposent pour limiter les retombées de la délocalisation sur l'emploi ne consistent pas en l'adoption de nouvelles normes internationales parce que ces normes existent déjà. Nous pouvons ainsi citer les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT. Ces instruments fixent les règles de conduite des activités des entreprises dans le domaine du travail et le domaine social. Cependant, ces règles ne revêtent pas un caractère contraignant, ce qui représente une défaillance dans l'encadrement juridique international des activités des entreprises multinationales. En effet, dans le contexte économique actuel, marqué par l'encouragement de la mobilisation des capitaux et le rôle prédominant des entreprises multinationales dans l'économie mondiale, les instruments internationaux doivent revêtir un caractère obligatoire et les mesures de contrôles

---

<sup>281</sup> Jim Peterson, « Allocution devant le Centre de commerce mondial de Montréal », 10 mars 2004, cité dans *Institut économique de Montréal*, « Devrait-on se protéger contre les délocalisations à l'étranger? », juillet 2005. [En ligne] : [[http://www.iedm.org/uploaded/pdf/juil05\\_fr.pdf](http://www.iedm.org/uploaded/pdf/juil05_fr.pdf).] Site consulté le 30 avril 2009.

<sup>282</sup> TUAC, « Échanges, délocalisation des emplois et ajustement structurel : les pouvoirs publics doivent réagir », novembre 2004. [En ligne] : [<http://old.tuac.org/statemen/communiq/LiaisonCom04f.pdf>.] Site consulté le 4 mai 2009.

doivent être plus opérationnelles et efficaces. Il faut noter que de nos jours, l'application de ces normes est plus pertinente que jamais pour protéger les droits des travailleurs.

Les gouvernements, de leur côté, doivent faire en sorte de respecter les droits fondamentaux de travail dans leurs législations nationales respectives afin de garantir des conditions d'un emploi décent à tous les travailleurs. De plus, il nous semble important de sensibiliser davantage les consommateurs des conditions dans lesquelles les produits à bas prix ont été fabriqués pour encourager la consommation des produits locaux.

## BIBLIOGRAPHIE

### LÉGISLATION

*Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail, L.Q. 1999, c.57.*

*Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant certains secteurs de l'industrie du vêtement, L.Q. 2001, c. 47.*

*Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective, L.Q. 1996, c.71.*

*Loi sur les décrets de convention collective (LDCC), L.R.Q., c. D-2.*

*Loi sur les normes du travail, L.R.Q. c. N-1.1.*

*Décret sur l'industrie de la confection pour dames, R.R.Q. 1981, c. D-2, r.26.*

*Règlement sur les normes du travail, R.Q. c. N-1.1, r.3.*

*Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement, R.Q. c. N-1.1.*

*Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement, R.Q. c. N-1.1, r.3.1.*

## DOCTRINE : MONOGRAPHIES

Alaoui, Abdallah. *La compétitivité internationale : stratégie pour les entreprises françaises*, Paris, L'Harmattan, 2005.

Arthuis, Jean. *Les délocalisations et l'emploi : mieux comprendre les mécanismes des délocalisations industrielles et des services*, Paris, Éditions d'Organisation, 1993.

Auer, Peter, Geneviève Besse et Dominique Méda. *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi : vers une mondialisation plus juste*, Paris, La Découverte, 2005.

Berger, Suzanne. *Made in monde : les nouvelles frontières de l'économie mondiale*, Paris, Éditions du Seuil, février 2006.

Bouba-Olga, Olivier. *Les nouvelles géographies du capitalisme : comprendre et maîtriser les délocalisations*, Paris, Éditions du Seuil, avril 2006.

Bouchet, Michel-Henry. *La globalisation : introduction à l'économie du nouveau monde*, Paris, Pearson Éducation France, 2005.

Cardebat, Jean-Marie. *La mondialisation et l'emploi*, Paris : La Découverte, 2002.

Chevallier, Jacques. *L'État*, Paris, Dalloz, 1999

Dubé, Jean-Louis, *Décrets et comités paritaires : l'extension juridique des conventions collectives*, Sherbrooke, Les Éditions Revue de droit Université de Sherbrooke, 1990.

El Mouhoub, Mouhoud, *Mondialisation et délocalisation des entreprises*, Paris, La Découverte, 2006.

Folson, Ralph H. *Accord de libre-échange nord-américain*, Paris, Éditions A. Pedone, 2004.

Gavalda, Élodie et Laurence Rouvin. *La Chine face à la mondialisation*, Paris, L'Harmattan, 2007.



- Lamarche, Lucie, « L'État désétatisé et ses fonctions sociales : éléments de réflexion » dans François Crépeau, dir., *Mondialisation des échanges et fonctions de l'État*, Bruxelles : Bruylant, 1997.
- Lemesle, Raymond-Marin. *La délocalisation off-shore*, Paris, Presses Universitaires de France, 1995.
- Lemoine, Françoise, *L'économie chinoise*, Paris, Éditions La Découverte, 2003.
- Morin, Fernand et Jean-Yves Brière, *Le droit de l'emploi au Québec*, 2<sup>e</sup> éd., Montréal : Wilson & Lafleur, 2003.
- Mucchielli, Jean-Louis. *Multinationales et mondialisation*, Paris, Seuil, 1998.
- Mucchielli, Jean-Louis. *Relations économiques internationales*, Paris : Hachette, 3<sup>e</sup> Éd, 2001.
- Ouimet, Hélène. *Travail plus : le travail et vos droits*, 6<sup>e</sup> éd., Montréal : Wilson & Lafleur, 2008.
- Pottier, Claude. *Les multinationales et la mise en concurrence des salariés*, Paris, L'Harmattan, 2003.
- Rose, Ruth et Michel Grant. « Le travail à domicile : dans l'industrie du vêtement au Québec », UQAM, 1983.
- Siroën, Jean-Mark. *La régionalisation de l'économie mondiale*, Paris, La Découverte, 2004.
- Story, Jonathan. *Chine : Un marché à conquérir*, Paris, Pearson Éducation France, 2004.
- Tapia, Corinne. *Les délocalisations internationales*, Paris, Hatier, 2005.
- Villemus, Philippe. *Délocalisations : aurons-nous encore des emplois demain ?*, Paris, Éditions du Seuil, septembre 2005.

## DOCTRINE : OUVRAGES COLLECTIFS

Cardebat, Jean-Marie. « Mondialisation, stratégies des entreprises et emploi » dans Jean-Marie Cardebat et Éric Maurin, *Réactions et réponses à la mondialisation : Mondialisation, innovation et emploi*, Paris, Les notes de l'Institut Français des Relations Internationales (IFRI), no 49, 2003. [En ligne] : [\[http://www.ifri.org/files/NOTE49.pdf.\]](http://www.ifri.org/files/NOTE49.pdf)

Cohen, Daniel. « Les effets du commerce international sur l'emploi dans les pays riches » dans *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi : Vers une mondialisation juste*, Paris, La Découverte, 2005.

Henriot, Alain et Eric Lahille. « S'internationaliser ou délocaliser : quelle problématique », dans *Au-delà des délocalisations : globalisation et internationalisation des firmes*, Collection Entreprise et perspectives économiques, Paris, Edition Économica, 1995.

Gagnon, Mona-Josée, « La modernisation du syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logique représentative » dans James D. Thwaites, dir., *Travail et syndicalisme : Origines, évolution et défis d'une action sociale*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2007.

Gutiérrez-Haces, Maria Teresa. « Territoires en mondialisation : le chapitre XI de l'ALÉNA et l'espace local au Mexique, » dans Martine Azuelos, Maria Eugenia Cosio-Zavala et Jean-Michel Lacroix *Intégration dans les Amériques, dix ans d'ALÉNA*, Paris, Presse Sorbonne Nouvelle, 2004.

Hufbauer, Gary C. et Gustavo Vega Canovas, « Rapport d'étape sur l'ALÉNA », dans Martine Azuelos, Maria Eugenia Cosio-Zavala et Jean-Michel Lacroix, *Intégration dans les Amériques, dix ans d'ALÉNA*, Paris, Presse Sorbonne Nouvelle, 2004.

Lahille, Éric, Catherine Plicchon, Corrine Vadcar et Bruno Weber, « Les principales causes des délocalisations » dans *Au-delà des délocalisations : globalisation et internationalisation des firmes*, collection Entreprise et perspectives économiques, Paris, Éditions Économica, 1995.

Laperrière, René. « Bilan, enjeux et perspectives : La commercialisation internationale des droits du travail », dans René Laperrière, *Droits du travail et commerce international*, Cowansville, Qc, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1995.

Maschino, Dalil, « L'accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, l'ALÉNA et la « clause sociale », dans René Laperrière, *Droits du travail et commerce international*, Cowansville, Qc, Les éditions Yvon Blais Inc, 1995.

Ost, François. « Mondialisation, globalisation et universalisation : s'arracher, encore et toujours, à L'État de nature » dans Charles-Albert Morand, dir., *Le droit saisi par la mondialisation*, Bruxelles, Helbing & Lichtenhahn, 2001.

Torres, Raymond. « L'accompagnement social de la mondialisation : atout ou aspirine? » dans *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi : vers une mondialisation juste?*, Paris, La Découverte, 2005.

Verna, Gérard. « Le cercle vicieux de la misère », dans Mehran Ebrahimi, dir., *La mondialisation de l'ignorance : comment l'économisme oriente notre avenir commun*, Québec, Éditeur, Isabelle Quentin, 2000. [En ligne] :  
[[http://www.fsa.ulaval.ca/personnel/VernaG/PUB/cercle\\_vicieux\\_misere\\_revu.htm](http://www.fsa.ulaval.ca/personnel/VernaG/PUB/cercle_vicieux_misere_revu.htm).]

## DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX

Canada, Affaires étrangères et commerce international, [En ligne] :  
[<http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/nafta-alena/texte/chap01.aspx?lang=fra>.]

Canada, Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada. *L'ALÉNA, qu'en est-il au juste ?*, Québec, 1993.

Canada, Centre de carrière industrie du vêtement, « Faits saillants de l'industrie, Canada » (2003), [En ligne] : Canada, Centre de carrière industrie du vêtement  
[<http://www.apparelcareerfocus.ca/pdf/fr/Counsellorsguide.pdf>.]

Canada, Condition féminine Canada, « Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses du vêtement au Canada et à l'étranger », par Lynda Yanz, Bob Jeffcott, Deena Ladd et Joan Atlin, (1999), [En ligne] : Canada, Condition féminine Canada  
[[http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubspr/0662273834/199901\\_0662273834\\_13\\_f.htm](http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubspr/0662273834/199901_0662273834_13_f.htm).]

- Canada, Division de l'économie, « Le Canada et la délocalisation des entreprises » (2005), [En ligne] : Canada, Division de l'économie  
[<http://www.parl.gc.ca/information/library/PRBpubs/prb0459-f.pdf>.]
- Canada, Exportation et développement Canada, « Mondialisation et commerce d'intégration : les conséquences pour l'ALÉNA », par Stephen Poloz, (2005), [En ligne] :  
[[http://www.edc.ca/french/docs/speeches/2005/mediaroom\\_7211.htm](http://www.edc.ca/french/docs/speeches/2005/mediaroom_7211.htm)].
- Canada, Industrie Canada, « L'industrie du vêtement au Canada » (2008), [En ligne] :  
Canada, Industrie Canada  
[[http://geo.international.gc.ca/can-am/new\\_york/rightnav/bus\\_apparel-fr.asp](http://geo.international.gc.ca/can-am/new_york/rightnav/bus_apparel-fr.asp).]
- Canada, Industrie Canada, « Principales statistiques relatives aux petites entreprises » (2007), [En ligne] : Canada, Industrie Canada  
[[http://www.ic.gc.ca/epic/site/sbrp-rppe.nsf/vwapj/KSBS\\_July2007\\_Fr.pdf/\\$FILE/KSBS\\_July2007\\_Fr.pdf](http://www.ic.gc.ca/epic/site/sbrp-rppe.nsf/vwapj/KSBS_July2007_Fr.pdf/$FILE/KSBS_July2007_Fr.pdf).]
- Canada, Industrie Canada, « Aperçu de l'industrie canadienne du vêtement » (2008), [En ligne] : [<http://www.ic.gc.ca/eic/site/apparel-vetements.nsf/fra/ap03295.html>.]
- Canada, Ressources humaines et développement social Canada, « Accord Nord-Américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) », [En ligne] : Canada, Ressources humaines et développement social Canada  
[<http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/pt/psait/acdt/02ANACT.shtml>.]
- Canada, Ressources humaines et développement social Canada, « Établir et administrer les normes d'emploi sectorielles » par Mark Thompson, (2008), [En ligne] : Canada, Ressources humaines et développement social  
[[http://www.hrsdc.gc.ca/fr/travail/normes\\_travail/ntf/recherche/recherche10/page02.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/fr/travail/normes_travail/ntf/recherche/recherche10/page02.shtml).]
- Canada, Statistique Canada, « L'industrie de l'habillement s'est-elle adaptée à l'environnement économique en évolution? » par Yasmine Sheikh, (1999), [En ligne] : Canada, Statistique Canada  
[[http://www.statcan.ca/francais/freepub/34-252-XIF/1999/34-252\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/freepub/34-252-XIF/1999/34-252_f.htm).]

- Canada, Statistique Canada, « Extension ou contraction? Les industries textile et du vêtement au Canada, » par Diana Wyman, (2005), [En ligne] : Canada, Statistique Canada  
[<http://www.statcan.ca/francais/research/11-621-MIF/11-621-MIF2005022.pdf>.]
- Canada, Statistique Canada, « La libéralisation des échanges et l'industrie canadienne du vêtement », par Diana Wyman, (2006), [En ligne] : Canada, Statistique Canada  
[[http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-010-XIB/01206/feature\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-010-XIB/01206/feature_f.htm).]
- Canada, Statistique Canada, « La délocalisation et l'emploi au Canada : Quelques points de repère » par René Morissette et Anick Johnson, (2007), [En ligne] : Canada, Statistique Canada  
[<http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2007300.pdf>.]
- Canada, Statistique Canada, « Impartition et délocalisation au Canada », par John R. Baldwin et Wulong Gu, (2008), [En ligne] : Canada, Statistique Canada  
[<http://www.statcan.ca/francais/research/11F0027MIF/11F0027MIF2008055.pdf>.]
- Québec, Portail Québec, « Communiqué c0102 : Normes sectorielles dans l'industrie du vêtement : Le ministre du Travail, Michel Despres, annonce des normes permanentes pour les travailleuses et les travailleurs » (2003), [En ligne] : Québec, Portail Québec  
[<http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Decembre2003/05/c0102.html>.]
- Québec, Développement économique, innovation et exportation, « Stratégie pour l'industrie québécoise de la mode et du vêtement » (2007), [En ligne] : Québec, Développement économique, innovation et exportation  
[[http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/ministere/strategie\\_mode.pdf](http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/ministere/strategie_mode.pdf).]
- Québec, Développement économique et régional, « La filière industrielle de l'habillement au Québec : Enjeux, tendances et perspectives de développement » (2003), [En ligne] : Québec, Développement économique et régional  
[[http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/Entreprises/secteurs\\_industriels/profils\\_industriels/Habillement.pdf](http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/Entreprises/secteurs_industriels/profils_industriels/Habillement.pdf).]
- Québec, Emploi Québec, « Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2008-2012 » (2008), [En ligne] : Québec, Emploi Québec  
[[http://www.emploiuebec.net/publications/pdf/00\\_imt\\_emploi\\_sectoriel\\_2008-2012.pdf](http://www.emploiuebec.net/publications/pdf/00_imt_emploi_sectoriel_2008-2012.pdf).]

- Québec, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), « Quel est l'avenir des industries du textile et du vêtement au Québec? », par Louis-Philippe Tessier-Parent, (2006), [En ligne] :  
[<http://www.cetech.gouv.qc.ca/publications/index.asp?categorie=0700101>]
- Québec, Institut de la statistique du Québec, « Rapport de l'enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement au Québec » par Christine Lessard, (2001), [En ligne] : Québec, Institut de la statistique du Québec  
[[http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf/r\\_vetement.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf/r_vetement.pdf).]
- Québec, Commission consultative sur le travail, « L'extension juridique des conventions collectives au Québec » par Jean Bernier(1986), en ligne : Québec, Commission consultative sur le travail  
[[http://www.hrsdc.gc.ca/fr/travail/normes\\_travail/ntf/recherche/recherche10/page02.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/fr/travail/normes_travail/ntf/recherche/recherche10/page02.shtml).]
- Québec, Ministère des Finances, « La Chine Deuxième partie : l'ouverture au commerce international », (2005), [En ligne] : Québec, Ministère des Finances  
[[http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/EEFB/fr/ace\\_vol2\\_no7.pdf](http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/EEFB/fr/ace_vol2_no7.pdf).]
- Québec, Ministère de la Solidarité sociale (secteur emploi), « Analyse des impacts du projet de loi No.47 » par Marie Chartré, (1999), [En ligne] : Québec, Ministère de la Solidarité sociale (secteur emploi) [<http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/analyse47.pdf>.]
- Québec, Ministère du Travail, « Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum », (2002), [En ligne] : Québec, Ministère du Travail [[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revision\\_salaire\\_minimum/rapport.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revision_salaire_minimum/rapport.pdf).]
- Québec, Ministère du Travail, « L'industrie du vêtement au Québec dans le contexte de la mondialisation de la production : quel avenir peut-on envisager? » par Dalil Maschino, (2005), [En ligne] : Québec, Ministère du Travail  
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/regardstravail/regardstravail-vol02-01.pdf>.]
- Québec, Ministère du Travail, « Rapport sur l'application des normes particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement : (Loi sur les normes du travail, article 92.1) » (2006), [En ligne] : Québec, Ministère du Travail  
[[http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revoir\\_normes\\_travail/RapportApplicationLNTart92.1.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revoir_normes_travail/RapportApplicationLNTart92.1.pdf).]

Québec, Ministère du Travail, « Rapport sur la présence syndicale au Québec en 2006 » par Alexis Labrosse, (2007), [En ligne] : Québec, Ministère du Travail  
[[http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/pres\\_synd2006.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/pres_synd2006.pdf).]

Québec, Ministère du Travail, « La régulation des normes du travail à l'ère de la globalisation » par Reynald Bourque, (2007), [En ligne] : Québec, Ministère du Travail  
[<http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/regardstravail/regardstravail-vol04-02.pdf>.]

Québec, « Ministère du travail, Évolution du nombre de décrets, d'employeurs et de salariés assujettis : 1935-2007, 2007 », [En ligne] : Québec, Ministère du Travail  
[[http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/activites/politique\\_et\\_recherche/dpcd/decrets/evolution.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/activites/politique_et_recherche/dpcd/decrets/evolution.pdf).]

Québec, Ministère du travail, « Répartition du nombre de décrets, d'employeurs et de salariés assujettis selon les deux grandes divisions sectorielles »(2007), [En ligne] : Québec, Ministère du travail  
[[http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/activites/politique\\_et\\_recherche/dpcd/decrets/repartition.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/activites/politique_et_recherche/dpcd/decrets/repartition.pdf).]

Québec, Ministère du Travail, « Loi et règlements : Loi sur les décrets de convention collective », [En ligne] :  
[[http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/encadrement\\_legislatif/decret.html](http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/encadrement_legislatif/decret.html).]

Québec, « Rapport du groupe conseil sur l'allègement réglementaire au Premier ministre du Québec »(1998), [En ligne] :  
[<http://www.mce.gouv.qc.ca/allegement/documents/pagesint.pdf>.]

Québec, site du Premier ministre, « La reconduction du mandat du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire » (1999), [En ligne] : Québec, site du Premier ministre  
[<http://www.premier.gouv.qc.ca/salle-de-presse/communiqués/1999/mai/1999-05-03.shtml>.]

## **DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX FRANÇAIS**

France, Conseil d'analyse économique, « Désindustrialisation, délocalisations », par Lionel Fontagné et Jean-Hervé Lorenzi, (2005), [En ligne] :  
[<http://www.cae.gouv.fr/IMG/pdf/055.pdf>.]

France, Conseil économique et social, « Enjeux sociaux et concurrence internationale : Du dumping social au mieux-disant social », par Didier Marteau, (2006),  
[En ligne] : [<http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/06110320.pdf>.]

France, Sénat, « Délocalisations : pour un néo-colbertisme européen », [En ligne] :  
[<http://www.senat.fr/rap/r03-374/r03-37429.html>.]

## DOCUMENTS INTERNATIONAUX

BIT et OMC, *Commerce et emploi : Un défi pour la recherche en matière de la politiques*, par Marion Jansen et Eddy Lee (2007), [En ligne] : BIT  
[[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---webdev/documents/publication/wcms\\_081743.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---webdev/documents/publication/wcms_081743.pdf).]

BIT, *L'internationalisation de l'emploi : un défi pour une mondialisation juste*, Genève, 2005, [En ligne]  
[[http://www.oit.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/paper05\\_fr.pdf](http://www.oit.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/paper05_fr.pdf).]

CNUCED, *La nouvelle géographie du commerce international : La coopération Sud-Sud dans un monde de plus en plus interdépendant*, (2004), [En ligne] :  
[[http://www.unctad.org/fr/docs/td404\\_fr.pdf](http://www.unctad.org/fr/docs/td404_fr.pdf).]

CNUCED, *Rapport sur l'investissement dans le monde : les sociétés transnationales et le défi des infrastructures*, (2008), [En ligne] :  
[[http://www.unctad.org/fr/docs/wir2008overview\\_fr.pdf](http://www.unctad.org/fr/docs/wir2008overview_fr.pdf).]

OCDE, « VI. Tendances de l'investissement direct étranger dans les pays de l'OCDE » dans *Perspectives économiques de l'OCDE*, (2003), [En ligne] :  
[<http://www.oecd.org/dataoecd/24/36/2956451.pdf>.]

OCDE, *Textile et vêtement : faire face aux mutations*, (2004), [En ligne] :  
[<http://massetto.sourceocde.org/vl=693092/cl=19/nw=1/rpsv/cgibin/fulltextew.pl?prpsv=/ij/oecdthemes/99980304/v2004n20/s1/p11.idx>.]



OCDE, *Mesurer la mondialisation : les indicateurs économiques de la mondialisation*, (2005), [En ligne] :  
[\[http://lysander.sourceocde.org/vl=2779481/cl=14/nw=1/rpsv/cgi-bin/fulltextew.pl?prpsv=/ij/oecdthemes/99980282/v2005n3/s1/p11.idx\]](http://lysander.sourceocde.org/vl=2779481/cl=14/nw=1/rpsv/cgi-bin/fulltextew.pl?prpsv=/ij/oecdthemes/99980282/v2005n3/s1/p11.idx)

OCDE, *Chapitre 1. Principaux enjeux de la politique économique chinoise*, (2005), [En ligne] :  
[\[http://www.cairn.info/article.php?ID\\_REVUE=EE&ID\\_NUMPUBLIE=EE\\_0513&ID\\_ARTICLE=EE\\_0513\\_0027.\]](http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=EE&ID_NUMPUBLIE=EE_0513&ID_ARTICLE=EE_0513_0027.)

OCDE, *Échanges et croissance de la Chine : incidences sur certains pays de l'OCDE*, par Malory Greene et Nora Dihel, (2006), [En ligne] :  
[\[http://www.oecd.org/dataoecd/0/39/42026185.pdf.\]](http://www.oecd.org/dataoecd/0/39/42026185.pdf)

OCDE, *Comment rester compétitif dans une économie mondiale : progresser dans la chaîne de valeur*, (2007), [En ligne] :  
[\[http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/9207052E.PDF.\]](http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/9207052E.PDF)

OCDE, *Les délocalisations et l'emploi : Tendances et impacts*, (2007), [En ligne] :  
[\[http://oberon.sourceocde.org/vl=3558153/cl=28/nw=1/rpsv/cgi-bin/fulltextew.pl?prpsv=/ij/oecdthemes/9998024x/v2007n6/s1/p11.idx\]](http://oberon.sourceocde.org/vl=3558153/cl=28/nw=1/rpsv/cgi-bin/fulltextew.pl?prpsv=/ij/oecdthemes/9998024x/v2007n6/s1/p11.idx)

OCDE, *Glossaire de l'investissement direct international*, (2008), [En ligne] :  
[\[http://www.oecd.org/dataoecd/39/46/40632102.pdf.\]](http://www.oecd.org/dataoecd/39/46/40632102.pdf)

OCDE, *Définition de référence de l'OCDE des investissements directs internationaux*, (2008), [En ligne] : [\[http://www.oecd.org/dataoecd/39/45/40632182.pdf.\]](http://www.oecd.org/dataoecd/39/45/40632182.pdf)

OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, [En ligne] : [\[http://www.oecd.org/dataoecd/56/39/1922470.pdf.\]](http://www.oecd.org/dataoecd/56/39/1922470.pdf)

OCDE, *Réforme réglementaire*, [En ligne] :  
[\[http://www.oecd.org/topic/0,3373,fr\\_2649\\_37421\\_1\\_1\\_1\\_1\\_37421,00.html.\]](http://www.oecd.org/topic/0,3373,fr_2649_37421_1_1_1_1_37421,00.html)

OIT, *L'impact de la globalisation sur les économies des pays de l'Océan indien*, par Jean Claude Lau Thi Keng, (1998), [En ligne] :  
[\[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/globrep/rapp1a.htm\]](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/globrep/rapp1a.htm)

OIT, *Promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et de l'habillement dans un environnement « post AMF »*, Genève (2005), [En ligne] : [\[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/kd00003fr.pdf\]](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/kd00003fr.pdf).

OMC, Organe de supervision des textiles, *L'Accord sur les textiles et les vêtements*, [En ligne] : [\[http://www.wto.org/french/tratop\\_f/texti\\_f/texintro\\_f.htm\]](http://www.wto.org/french/tratop_f/texti_f/texintro_f.htm).

ONUDI, *Sous-traitance internationale ou délocalisation? Un aperçu de la littérature et études de cas en provenance du réseau SPX/BSTP*, (2004), [En ligne] : [\[http://www.unido.org/fileadmin/import/28897\\_Soustraitanceoudelocalisation.pdf\]](http://www.unido.org/fileadmin/import/28897_Soustraitanceoudelocalisation.pdf).

## DOCUMENTS PROVENANT DES SYNDICATS

Desrosiers, Éric. « Une première plainte d'un investisseur étranger contre le système de santé canadien dans le cadre de l'ALÉNA »(2008), [En ligne] : CSN [\[http://www.csn.qc.ca/web/campagne-sante/citations-01-10-08\]](http://www.csn.qc.ca/web/campagne-sante/citations-01-10-08).

Pépin, Normand. « La CSD mène la bataille à la Commission des normes du travail » (mai 2000), [En ligne] : CSD [\[http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/Vetement2.pdf\]](http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/Vetement2.pdf).

« Des droits à respecter ! Ou pourquoi nous sommes contre l'abolition des décrets dans l'industrie du vêtement : Projet de loi 47, Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail »(1999), [En ligne] : CSD [\[http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/mem\\_1999-08-23.pdf\]](http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/mem_1999-08-23.pdf).

\_\_\_\_\_. Dufresne, Jean-Claude. « Les décrets de convention collective : Des particularités sectorielles à respecter » (mai 1999), [En ligne] : CSD [\[http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/Metallurgie1.pdf\]](http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/Metallurgie1.pdf).

\_\_\_\_\_. « Touche pas à mon décret ! Commentaires et observations sur le « Rapport sur l'application de la Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective » (octobre 2000), [En ligne] : CSD [\[http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/mem\\_2000-10-23.pdf\]](http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/mem_2000-10-23.pdf).

- \_\_\_\_\_. « La politique canadienne de libre-échange remise en question » (octobre 2008), [En ligne] : CSD [[http://www.csd.qc.ca/publications/communiqués\\_detail.asp?xid=296](http://www.csd.qc.ca/publications/communiqués_detail.asp?xid=296).]
- \_\_\_\_\_. « Le gouvernement s'attaque aux plus démunis : Abolition des normes sectorielles dans l'industrie du vêtement » (2003), [En ligne] : CSD [[http://www.csd.qc.ca/publications/communiqués\\_detail.asp?Xid=100](http://www.csd.qc.ca/publications/communiqués_detail.asp?Xid=100)].
- \_\_\_\_\_. « La tornade libérale : analyse de l'action législative du gouvernement Charest »(2003), [En ligne] : CSQ [<http://travail.csq.qc.net/sites/1679/documents/conjoncture/analyse.pdf>.]
- \_\_\_\_\_. « Mémoire de FTQ et SVTI présenté à la Commission de l'Économie et du Travail de l'Assemblée nationale du Québec sur le projet de loi no 47 concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail » (1999), [En ligne] : FTQ [<http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=147>.]
- \_\_\_\_\_. « Industrie du vêtement : la FTQ et le SVTI pressent Québec de maintenir des normes minimales sectorielles de travail » (2001), [En ligne] : FTQ [<http://www.ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?id=695&langue=fr>.]
- \_\_\_\_\_. « Le taux de présence syndicale au Québec est en légère hausse, à 39,9%- le taux canadien est de 32,25 »(2001), [En ligne] : FTQ [<http://ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?langue=fr&id=718&recherche=1>.]
- \_\_\_\_\_. « La mondialisation, la Chine et nos emplois » (2006), [En ligne] : FTQ [<http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=3477>.]
- \_\_\_\_\_. « Le Conseil du Québec UNITE HERE-UNIS, avec l'appui de la FTQ, lance une campagne publique contre Men's Wearhouse (Moore's) »(2008), [En ligne] : FTQ [<http://www.ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?id=1738&langue=fr>.]
- \_\_\_\_\_. « Le syndicalisme », [En ligne] : FTQ [<http://74.125.47.132/search?q=cache:pET-NhIoRfwJ:www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php%3Ffichier%3D5326+le+syndicalisme&hl=fr&ct=clnk&cd=9&gl=ca>.]

\_\_\_\_\_. « Échanges, délocalisation des emplois et ajustement structurel : les pouvoirs publics doivent réagir » (2004), [En ligne] : TUAC  
[\[http://old.tuac.org/statemen/communiq/LiaisonCom04f.pdf\]](http://old.tuac.org/statemen/communiq/LiaisonCom04f.pdf)

## ARTICLES DE JOURNAUX

Audet, Michel. « Industrie du vêtement : les décrets doivent disparaître », *La Presse* (18 septembre 1999) [En ligne] : cyberpresse.ca  
[\[http://www.biblio.eureka.cc/WebPages/Document/DocumentPDF.aspx?DocName=news%20b719990918%20b7LA%20b7057&PageIndex=0.\]](http://www.biblio.eureka.cc/WebPages/Document/DocumentPDF.aspx?DocName=news%20b719990918%20b7LA%20b7057&PageIndex=0.)

Brousseau-Pouliot, Vincent. « Industrie du vêtement au Québec : un cauchemar devenu réalité », *La Presse* (26 octobre 2007) [En ligne] : lapresseaffaires.cyberpresse.ca  
[\[http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/apps/pbcs.dll/article?AID=/20071026/LAINFORMER/710260848/5891/LAINFORMER01&template=printart&print=1.\]](http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/apps/pbcs.dll/article?AID=/20071026/LAINFORMER/710260848/5891/LAINFORMER01&template=printart&print=1.)

Desrosiers, Éric. « Gildan ferme ses deux dernières usines au Canada », *Le Devoir* (28 mars 2007) [En ligne] : Le Devoir.com [\[http://www.ledevoir.com/2007/03/28/137169.html\]](http://www.ledevoir.com/2007/03/28/137169.html)

Fontaine, Hugo. « L'avantage chinois s'étioule », *La Presse Affaires* (2 août 2008) [En ligne] : lapresseaffaires.cyberpresse.ca  
[\[http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/article/20080802/LAINFORMER/808020988/5891/LAINFORMER01\]](http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/article/20080802/LAINFORMER/808020988/5891/LAINFORMER01).

Laprade, Yvon. « Toujours 2500 emplois dans le vêtement à Montréal : Peerless a une recette pour se démarquer de la Chine », *Le Journal de Montréal* (2 juin 2008) [En ligne] : [\[http://www2.canoe.com/cgi-bin/imprimer.cgi?id=369156.\]](http://www2.canoe.com/cgi-bin/imprimer.cgi?id=369156)

Leduc, Gilbert. « Louis Garneau Sports : de la Chine au Mexique », *Le Soleil* (22 mars 2008) [En ligne] : [\[http://velo optimum.net/velonouvelles/8/ART/3mars/Soleil22.html\]](http://velo optimum.net/velonouvelles/8/ART/3mars/Soleil22.html).

Potvin, Louise. « Le cœur de la Place de la mode se vide : La Golden Brand licencie ses 540 employés », *Montréal Express* (18 mars 2008) [En ligne] : Montréal Express.ca  
[\[http://www.montrealexpress.ca/article-194209-Le-cur-de-la-Place-de-la-mode-se-vid.html\]](http://www.montrealexpress.ca/article-194209-Le-cur-de-la-Place-de-la-mode-se-vid.html).

Théroux, Pierre. « L'idée grand rendez-vous manufacturier fait son chemin : Gouvernements, employeurs et syndicats doivent travailler ensemble à trouver des solutions », *Les Affaires* (3 février 2007) [En ligne] : Eureka.cc  
[<http://www.biblio.eureka.cc/WebPages/Search/Result.aspx>]

\_\_\_\_\_. « Combattez par le feu », *Les Affaires* (juin 2007) [En ligne] :  
[<http://www.lesaffaires.com/article/3/publication--pme/2007-06-01/444382/combattez-par-le-feu.fr.html>.].

## AUTRES SOURCES

Aubert, Patrick et Sillard, Patrick. « Délocalisations et réductions d'effectifs dans l'industrie française », *INSEE, Direction des Études et Synthèses Économique* (2005), [En ligne] :  
[[http://www.insee.fr/fr/nom\\_def\\_met/methodes/doc\\_travail/docs\\_doc\\_travail/g2005-03.pdf](http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/methodes/doc_travail/docs_doc_travail/g2005-03.pdf).]

Auger, Claudine et Lapierre, Laurent « L'industrie de la mode au Québec » Séminaires de management culturel, [En ligne] : [<http://www.gestiondesarts.com/index.php?id=550>.].

Avisse, Richard et Fouquin, Michel « Textile-Habillement : la fin d'une protection discriminatoire », Centre d'études prospectives et d'informations internationales (CEPII), (2001), [En ligne] :  
[<http://www.cepii.fr/francgraph/publications/lettre/pdf/2001/let198.pdf>.]

Bachand, Rémi. « Le chapitre 11 : Problèmes de fond et de juridiction » (février 2004), [En ligne] : [<http://www.rqic.alternatives.ca/memoirerqic16fev2005.pdf>.].

Bachand, Rémi. « Les poursuites intentées en vertu du chapitre 11 de l'ALÉNA : Quelles leçons en tirer ? » (2001), [En ligne] :  
[<http://depot.erudit.org/bitstream/000595dd/1/000201pp.pdf>.]

Baudry, Bernard. « La question des frontières de la firme : Incitation et coordination dans la firme-réseau », *Revue économique*, vol. 55, no 2, mars 2004.

Beaulande, Janique. « Compétitivité hors-prix et spécialisations qualitatives en union monétaire prix/hors-prix » (2002), [En ligne] :

[<http://sceco.univ-poitiers.fr/recherpubli/doctravail/M2002-18.pdf>].

Berger, Suzanne. « La mondialisation détruit-elle les emplois ? » CEPII (2006), [En ligne] : [[http://www.cepii.fr/Mfr/RDV\\_mondialisation/publications/dossiers/pdf/dossiermondialisation2SB.pdf](http://www.cepii.fr/Mfr/RDV_mondialisation/publications/dossiers/pdf/dossiermondialisation2SB.pdf)].

Bernier, Bernard. « Main-d'œuvre féminine et ethnicité dans trois usines de vêtements de Montréal », *Anthropologie et sociétés* (1979), [En ligne] : [<http://www.erudit.org/revue/as/1979/v3/n2/000920ar.pdf>].

Bernstein, Stéphanie et Lippel, Katherine. « Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien » (2001), [En ligne] : [<http://dsp-psd.communication.gc.ca/Collection/SW21-55-2000F.pdf>].

Bréault, Jean. « Le Canada et la hausse des exportations de textiles chinois » (2005), [En ligne] : [<http://www.rcinet.ca/rci/fr/chroniques/9451.shtml>].

Bourque, Reynald. « Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation » Institut international d'études sociales (2005), [En ligne] : [<http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/download/dp16105.pdf>].

Chine informations, « L'économie chinoise devrait connaître une croissance de 7 à 8% en 2009 » (2009), [En ligne] : [[http://www.chine-informations.com/actualite/leconomie-chinoise-devrait-connaître-une-croissance-de-a-en\\_12613.html](http://www.chine-informations.com/actualite/leconomie-chinoise-devrait-connaître-une-croissance-de-a-en_12613.html)].

Crabbé, Carole. « La mode déshabillée » (1998), [En ligne] : [<http://www.vetementspropres.be/marques/mode03.pdf>].

CPQ, « Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi concernant les conditions de travail dans certaines secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la loi sur les normes du travail (Projet de loi no 47) » (1999), [En ligne] : [[http://www.cpq.qc.ca/UserFiles/File/Memoires/memoires99/99-08memoire\\_decretsvetements\\_pl47.pdf](http://www.cpq.qc.ca/UserFiles/File/Memoires/memoires99/99-08memoire_decretsvetements_pl47.pdf)].

Deblock, Christian. « Au-delà du libre-échange » *Observatoires des Amériques* (mars 2003), [En ligne] : [<http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/Deblock.pdf>].

- Deblock, Christian. « L'aide à l'ajustement commercial : Une particularité américaine » *CEIM* (2008), [En ligne] :  
[[http://www.er.uqam.ca/nobel/ceim/ggt/IMG/pdf/Deblock\\_et\\_la\\_politique\\_commerciale\\_americaïnePAAC-GGT.pdf](http://www.er.uqam.ca/nobel/ceim/ggt/IMG/pdf/Deblock_et_la_politique_commerciale_americaïnePAAC-GGT.pdf).]
- Delapierre, Michel. « Les réseaux internationaux de production » (août 1999), [En ligne] :  
[[http://fig-st-die.education.fr/actes/actes\\_2005/delapierre/article.htm](http://fig-st-die.education.fr/actes/actes_2005/delapierre/article.htm).]
- Diemer, Arnaud. « Économie d'entreprise », [En ligne] :  
[<http://www.oeconomia.net/private/cours/diagnosticstrategique.pdf>.]
- Droit actif. « Droit des contrats en droit suisse et droits européen : contrat de sous traitance », [En ligne] : [<http://www.droitactif.ch/contrat-sous-traitance/>].
- Drumetz, Françoise. « La délocalisation », *Bulletin de la Banque de France* (2004), [En ligne] : [[www.banque-france.fr/publications/telechar/bulletin/etu132\\_1.pdf](http://www.banque-france.fr/publications/telechar/bulletin/etu132_1.pdf)].
- Dugas, Sylvie. « L'ALÉNA : Un bilan social négatif » (2004), [En ligne] :  
[[http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/Chro\\_0433\\_bilan-ALÉNA10.pdf](http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/Chro_0433_bilan-ALÉNA10.pdf)].
- Dumais, Lynda « Nos entreprises - Approvisionnement en produits et composantes » *La Chine des affaires*, [En ligne] :  
[<http://chinedesaffaires.wordpress.com/quebec-chine/entreprise/approvisionnement/>].
- Echinard, Yann et Guilhot, Laetitia « Le nouveau régionalisme, de quoi parlons-nous ? » [En ligne] : [[http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/54\\_Echinard\\_et\\_Guilhot.pdf](http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/54_Echinard_et_Guilhot.pdf)].
- Encyclopédie juridique des affaires et de la vie courante. [En ligne] :  
[<http://www.lawperationnel.com/EncyclopedieJur/ConcurrenceDeloyale.html>].
- Fouquin, Michel et Morand, Pascal. « Mondialisation et régionalisation : le cas des industries du textile et de l'habillement » (2002), [En ligne] :  
[<http://www.cepii.fr/francgraph/doctravail/pdf/2002/dt02-08.pdf>].
- Giraud, Pierre-Noël. « Délocalisations, emploi et inégalités » (1995), [En ligne] :  
[<http://www.cerna.ensmp.fr/Documents/PNG-EtatduMonde95.pdf>].

- Grant, Michel. « Innovations technologiques et organisation du travail : l'industrie du vêtement pour hommes » *CRISES* (2004), [En ligne] :  
[<https://depot.erudit.org/retrieve/1853/ET0401.pdf>].
- Harvey, Pierre-Antoine. « Mondialisation et travail » Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), (2003), [En ligne] :  
[<http://www.iris-recherche.qc.ca/docs/Mondialisation%20et%20travail.pdf>].
- Haiven, Larry et Lévesque Christian. « Pistes de renouveau syndical : défis et enjeux », *Relation industrielle*, 2006, vol. 61, no 4.
- Jasmin, Éric et Zini, Sylvain. « Fiche sur les accords régionaux : L'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) (1990-2006) » *Observatoire des Amériques* (octobre 2006), [En ligne] :  
[[http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/ALÉNA\\_vfinale-13oct06.pdf](http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/ALÉNA_vfinale-13oct06.pdf)].
- Khateline, Jean-Pierre. « L'évolution du commerce de détail : l'industrie du vêtement » (2007), [En ligne] : [<http://kathelinejeanpierre.com/2007/11/16/levolution-du-commerce-de-detail-lindustrie-du-vetement/>].
- Lasserre, Michel. « Dossier : délocalisations ». [En ligne] : [<http://www.m-lasserre.com/educpop/dossierdelocs/lesdifferentesformesdedelocalisations.htm>].
- Lemoine, Françoise. « La Chine, futur géant dans l'économie mondiale » (2005), [En ligne] : [[http://www.cairn.info/article.php?ID\\_REVUE=ETU&ID\\_NUMPUBLIE=ETU\\_026&ID\\_ARTICLE=ETU\\_026\\_0739](http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=ETU&ID_NUMPUBLIE=ETU_026&ID_ARTICLE=ETU_026_0739)].
- Levasseur, Sandrine. « Investissement direct à l'étranger et stratégies des entreprises multinationales » *Revue de l'OFCE* (mars 2002), [En ligne] : [<http://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2002-5.htm>].
- Le Collectif des femmes immigrantes, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et la Fédération des femmes du Québec, « Projet de loi no 47 : L'abolition des décrets dans l'industrie du vêtement : en route vers une harmonisation des conditions de travail entre le Québec et le Mexique? »(1999), [En ligne] : [[http://www.femmesautravail.qc.ca/?q=filestore2/download/386/D%C3%A9cret\\_v%C3%AAtement\\_Juin99.pdf](http://www.femmesautravail.qc.ca/?q=filestore2/download/386/D%C3%A9cret_v%C3%AAtement_Juin99.pdf)].



- Machino, Dalil. « Pratiques « normales » et « avancées » dans l'industrie Nord-Américaine du vêtement », Commission de coopération dans le domaine du travail, 2000, [En ligne] : [<http://www.naalc.org/french/pdf/garment.pdf>.]
- Madueno, Melinda et Binsse-Masse, Natacha. « L'Accord Nord-Américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) est-il une institution adéquate en vue d'assurer le respect des droits relatifs au travail? » *Observatoire des Amériques* (2003). [En ligne] : [<http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/Cahier-ANACT.pdf>.]
- Michalet, Charles-Albert. « Dans le cadre de l'Europe élargie, délocaliser vers l'est ou vers le sud, ce n'est pas la même chose » (2004), [En ligne] : [<http://www.defi-univ.org/IMG/pdf/MichaletRE04.pdf>.]
- Michalet, Charles-Albert. « L'impact en Europe des délocalisations vers les pays méditerranéens », janvier 2005. [En ligne] : [<http://www.animaweb.org/uploads/bases/document/impact.pdf>.]
- Moati, Philippe et El Mouhoub Mouhoud. « Décomposition internationale des processus productifs, polarisations et division cognitive du travail » (2005), [En ligne] : [[http://seminaire.samizdat.net/IMG/pdf/El\\_Mouhoub\\_Mouhoud\\_2.pdf](http://seminaire.samizdat.net/IMG/pdf/El_Mouhoub_Mouhoud_2.pdf).]
- Moreau, Marie-Ange et Trudeau, Gilles. « La clause sociale dans l'accord de libre-échange nord-américain » (1996), [En ligne] : [<https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/bitstream/1866/1872/1/A1.364%20WP%20121.pdf>.]
- Mulkay, Benoît. « La compétitivité d'un territoire » (2006), [En ligne] : [[http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/midi-pyrenees/actionregionale/cries/cries\\_act\\_compet.pdf](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/midi-pyrenees/actionregionale/cries/cries_act_compet.pdf).]
- Nicolas, Françoise. « Les débats sur la croissance chinoise » (2008), [En ligne] : [[http://www.cairn.info/article.php?ID\\_REVUE=PE&ID\\_NUMPUBLIE=PE\\_082&ID\\_ARTICLE=PE\\_082\\_0267](http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=PE&ID_NUMPUBLIE=PE_082&ID_ARTICLE=PE_082_0267).]
- Peterson, Jim. « Allocution devant le Centre de commerce mondial de Montréal » cité dans *Institut économique de Montréal*, « Devrait-on se protéger contre les délocalisations à l'étranger? » (2005), [En ligne] : [[http://www.iedm.org/uploaded/pdf/juil05\\_fr.pdf](http://www.iedm.org/uploaded/pdf/juil05_fr.pdf).]

- Pilon, Jean-Luc. « Le sort de l'industrie du vêtement au Québec dans le contexte actuel de la libéralisation des marchés » *La chronique des Amériques*, Janvier 2005, No.2. [En ligne] :  
[[http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/Chro\\_0502\\_Textile-Qc.pdf](http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/Chro_0502_Textile-Qc.pdf)].
- Quinlan, Joseph. « Délocalisations : un faux combat », *Sociétal* N.45, 3<sup>e</sup> trimestre 2004.
- Susseth Élizabeth Lopez Munoz. « Les effets sur l'emploi manufacturier du Mexique de l'ouverture commerciale de la chine dans les années 1988-2002 »(2005), [En ligne] :  
[<https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/bitstream/1866/302/1/a1.1g1025.pdf>].
- SU Zhan. « L'émergence de la Chine et les défis pour les entreprises québécoises et canadiennes », [En ligne] :  
[[http://www5.fsa.ulaval.ca/webdav/site/fsa/shared/fichiers/Chaire%20\\_asie/Accueil/Chine-Option.pdf](http://www5.fsa.ulaval.ca/webdav/site/fsa/shared/fichiers/Chaire%20_asie/Accueil/Chine-Option.pdf)].
- Terfous, Nadia. « Mondialisation et marché du travail dans les pays développés », *Économie et Prévision*, 2006, no.172, [En ligne] : [<http://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2006-1-p-117.htm>].
- Vaillancourt-Laflamme, Catherine. « Mondialisation de l'industrie du textile et du vêtement – Effritement des droits des travailleurs et des travailleuses », Centre international de la solidarité ouvrière (CISO), 2006, [En ligne] : [<http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/effritement-des-droits-des-travailleurs-et-des-travailleuses.pdf>].
- Villavicencio, Daniel. « Les « Maquiladoras » de la frontière nord du Mexique et la création de réseaux binationaux d'innovation »(2004), [En ligne] :  
[[http://www.cairn.info/article.php?ID\\_REVUE=INNO&ID\\_NUMPUBLIE=INNO\\_019&ID\\_ARTICLE=INNO\\_019\\_0143](http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=INNO&ID_NUMPUBLIE=INNO_019&ID_ARTICLE=INNO_019_0143)].
- Von Pommer Esche, Verena et Orliac, Thomas. « Les restrictions quantitatives » (2009), [En ligne] :  
[[http://tradefacilitation.free.fr/cours2009/conf/von%20Pommer%20Esche\\_Restrictions%20Quantitatives.pdf](http://tradefacilitation.free.fr/cours2009/conf/von%20Pommer%20Esche_Restrictions%20Quantitatives.pdf)].
- \_\_\_\_\_. « Fermeture de Golden Brand : 540 employés en colère » *Radio-Canada* (mars 2008), [En ligne] :

[[http://www.radio-canada.ca/regions/Montreal/2008/03/11/001-Golden-Brand-Manif\\_n.shtml](http://www.radio-canada.ca/regions/Montreal/2008/03/11/001-Golden-Brand-Manif_n.shtml).]

\_\_\_\_\_. « Le modèle du réseau », [En ligne] :  
[<http://www.cnam.fr/depts/te/ote/CB010.htm>.].

\_\_\_\_\_. « L'impact du commerce international sur l'élasticité-prix de la demande de travail », *Économie et Prévision*, 2002/1-2, n° 152-153.

\_\_\_\_\_. « Parce qu'une autre Amérique est possible! » [En ligne] :  
[<http://www.ffq.qc.ca/pub/formation-ZLEA.pdf>.]